

658.3

241

2 21

ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK DI KABUPATEN SEMARANG

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2**

**Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik**



Diajukan oleh :

**ZAINUDIN
D4E000133**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG**

2003

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN PUSAT
STATISTIK DI KABUPATEN SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**ZAINUDIN
D4E000133**

**Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal : 29 April 2003**

Susunan Tim Penguji :

Ketua / Pembimbing I

Anggota Tim Penguji lain :

Prof. Drs Y. WARELLA, MPA, PhD.

1. Prof. Drs. HARTOJO

Sekretaris Penguji / Pembimbing II

Dra. SUSI SULANDARI, MSi.

2. Dra. KISMARTINI, MSi.

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister Sain

Tanggal, 29 April 2003

Ketua Program Studi MAP

Universitas Diponegoro



Prof. Drs Y. WARELLA, MPA, PhD.

Ketua Program MAP

UPT-PUSTAK-UNDIP

No. Daft: 2300 / T / m / Ap / 03

Tgl. : 13 Feb 2004

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah yang maha pengasih lagi penyayang, atas tersusunnya tesis ini dengan judul :
"ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK DI KABUPATEN SEMARANG ".

Data yang memegang peranan penting disaat negara sedang membangun, untuk meningkatkan kualitas data dimana Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang merupakan salah satu penyaji data resmi dari pemerintah sangat diharapkan, peran kemampuan kerja, iklim kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk mendapatkan pengertian yang lebih jelas tentang hal ini, maka peneliti mencoba mengemukakan pada tesis ini.

Meskipun telah berupaya sesuai dengan kemampuan, namun peneliti menyadari akan segala kekurangannya dalam penyusunan tesis ini, sehingga jika pembaca atau slapa saja yang menemui kejanggalan atau kekurangan sudilah kiranya untuk menyampaikan kepada peneliti agar dapat menjadi bahan koreksi guna perbalkan selanjutnya.

Adanya saran, teguran, dan kritik yang kiranya dapat membangun sangat peneliti harapkan.

Sebagai ungkapan rasa syukur dan terima kasih penulis sampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Yang terhormat Bapak Prof. Ir. Eko Budihardjo, MSc. Selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang .
2. Yang terhormat Bapak Prof. Drs. Y. Warella, MPA, PhD Selaku Ketua Program Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang dan juga selaku pembimbing tesis.
3. Yang terhormat Ibu Dra. Susi Sulandari, MSi. selaku dosen pembimbing tesis.
4. Yang terhormat Bapak Prof. Drs. Hartojo, selaku dosen penguji.
5. Yang terhormat Ibu Dra. Kismartini, MSi. selaku dosen penguji.
6. Yang terhormat Bapak Drs. Hardi Warsono, MTP. selaku dosen wali.
7. Yang terhormat Bapak dan Ibu Dosen Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang.
8. Yang terhormat Bapak/Ibu/Sdr Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang yang telah membantu penelitian tesis ini.
9. Yang terhormat Bapak H. Bambang Guritno, SE. selaku Bupati Semarang.
10. Yang terhormat Bapak dan Ibu Karyawan/Karyawati Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang.
11. Yang tercinta orang tua kami, Istri, anak, serta kakak adik dan teman, yang telah memberi dorongan dengan penuh do'a dan penuh harapan.

12. Yang terhormat semua pihak yang belum sempat peneliti sebutkan satu persatu, atas segala bantuannya.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis yang masih jauh dari sempurna ini dapat memberikan sumbangan pemikiran baik bagi diri penulis sendiri, Badan Pusat Statistik, maupun bagi kalangan akademisi dan masyarakat umumnya, amin.

Semarang, 29 April 2003

Penyusun


Z A I N U D I N

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
RINGKASAN	xii
ABSTRAKSI	xiii
ABSTRAC	xiv
PERNYATAAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kegunaan Penelitian	15
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Landasan Teori	17
A.1. Teori yang mendasari penelitian	17
A.2. Konsep-konsep penelitian	21
B. Hipotesis	41

BAB III :	METODE PENELITIAN	43
	B. Rancangan Penelitian	43
	C. Ruang Lingkup	43
	D. Lokasi Penelitian	43
	E. Fenomena yang Diamati	44
	F. Jenis dan Sumber Data	47
	G. Instrumen Penelitian	47
	H. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	48
	I. Teknik Pengumpulan Data	49
	J. Teknik Analisis Data	50
BAB IV :	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
	A. Keadaan Umum	53
	B. Hasil Penelitian	59
	C. Pembahasan Hasil Penelitian	104
	D. Diskusi	117
BAB V :	SIMPULAN DAN SARAN	121
	A. Simpulan	121
	B. Saran	123

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

DAFTAR TABEL

TABEL I. 1	PEMASUKAN DDA TAHUN 2001 DAN 2003 MENURUT BULAN PENERBITAN	6
TABEL I. 2	PENERBITAN JENIS PUBLIKASI SELAIN DDA TERMASUK LEAFLET	7
TABEL I. 3	TARGET DAN REALISASI KEGIATAN LAPANGAN BPS KAB SEMARANG TAHUN 2002	9
TABEL I. 4	REALISASI PENERBITAN PUBLIKASI STATISTIK DIRINCI MENURUT MANTIS, SUBAG TU, SEKSI	11
TABEL IV. 1	JUMLAH PEGAWAI BPS DIRINCI MENURUT PENDIDIKAN	56
TABEL IV. 2	JUMLAH PEGAWAI BPS DIRINCI MENURUT GOLONGAN	57
TABEL IV. 3	PENYELESAIAN MASALAH TUGAS	60
TABEL IV. 4	PEMBUATAN PUBLIKASI	62
TABEL IV. 5	PENCAPAIAN HASIL KERJA	63
TABEL IV. 6	MENYELESAIKAN TUGAS SESUAI JADWAL	64
TABEL IV. 7	MENYUSUN PUBLIKASI SESUAI DGN JADWAL	65
TABEL IV. 8	TINGKAT PENUNDAAN PELAKSANAAN PEKERJAAN	66
TABEL IV. 9	KEIKUTSERTAAN PELATIHAN	67
TABEL IV.10	ADANYA MANFAAT PELATIHAN	68

TABEL IV.11	HASIL PENGAWASAN	69
TABEL IV.12	KEMAMPUAN MENYELESAIKAN PEKERJAAN	70
TABEL IV.13	KERJA SAMA DENGAN ORANG LAIN	71
TABEL IV.14	MAMPU MEMOTIVASI	72
TABEL IV.15	TEHNIS MENGGUNAKAN METODE KERJA	73
TABEL IV.16	TEHNIS MENGGUNAKAN PROSEDUR	74
TABEL IV.17	PENYAMPAIAN IDE	75
TABEL IV.18	MERASA TEKUN DALAM BEKERJA	76
TABEL IV.19	MENYAMPAIKAN PESAN	77
TABEL IV.20	MEMPUNYAI PENGETAHUAN BIDANG TUGAS	78
TABEL IV.21	MERASA AHLI DIBIDANG TUGAS	79
TABEL IV.22	PENGALAMAN DIBIDANG TUGAS	80
TABEL IV.23	PERLUNYA RASA PERCAYA TERHADAP TEMAN	81
TABEL IV.24	PERLUNYA RASA PERCAYA THD PIMPINAN	82
TABEL IV.25	TINGKAT PERCAYA TERHADAP TEMAN	83
TABEL IV.26	TINGKAT PERCAYA TERHADAP PIMPINAN	84
TABEL IV.27	MERASAKAN MANFAAT PERCAYA THD TEMAN	85
TABEL IV.28	MERASAKAN MANFAAT PERCAYA TERHADAP PIMPINAN	86
TABEL IV.29	PERLUNYA SALING KETERBUKAAN THD TEMAN	87
TABEL IV.30	PERLUNYA SALING KETERBUKAAN TERHADAP PIMPINAN	88
TABEL IV.31	TINGKAT KETERBUKAAN TERHADAP TEMAN	89

TABEL IV.32	TINGKAT KETERBUKAAN TERHADAP PIMPINAN	90
TABEL IV.33	MERASAKAN MANFAAT KETERBUKAAN DENGAN TEMAN	91
TABEL IV.34	MERASAKAN MANFAAT KETERBUKAAN TERHADAP PIMPINAN	92
TABEL IV.35	TEKANAN DARI PIMPINAN	93
TABEL IV.36	TENAKAN DARI TEMAN SEKANTOR	94
TABEL IV.37	TEKANAN DARI LINGKUNGAN	95
TABEL IV.38	HUBUNGAN DENGAN TEMAN SEKANTOR	96
TABEL IV.39	HUBUNGAN DENGAN PIMPINAN	97
TABEL IV.40	RASA CURIGA TERHADAP KEBIJAKAN	98
TABEL IV.41	TAAT MENJALANKAN PERINTAH	99
TABEL IV.42	PATUH TERHADAP ATURAN	100
TABEL IV.43	SETIA KEPADA PIMPINAN	101
TABEL IV.44	TERATUR DALAM BEKERJA	102
TABEL IV.45	TERTIB DALAM BEKERJA	103
TABEL IV.46	KATEGORISASI VARABEL PRODUKTIV KERJA	106
TABEL IV.47	KATEGORISASI VARIABEL KEMAMPUAN KERJA	107
TABEL IV.48	KATEGORISASI VARIABEL IKLIM KERJA	108
TABEL IV.49	KATEGORISASI VARIABEL DISIPLIN KERJA	109
TABEL IV.50	HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA	110

TABEL IV.51 HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DENGAN 112
PRODUKTIVITAS KERJA

TABEL IV.52 HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN 114
PRODUKTIVITAS KERJA

TABEL IV.53 PERHITUNGAN DG RUMUS KENDALL'S ANTARA 115
KEMAMPUAN DENGAN PRODUKTIVITAS

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1	TEORI YANG MENDASARI PENELITIAN	20
GAMBAR II.2	HIPOTESIS GEOMETRI	42
GAMBAR IV.1	STRUKTUR ORGANISASI BPS KAB SEMARANG	55

RINGKASAN

Kebutuhan masyarakat akan data yang lengkap, menyeluruh, akurat, tepat waktu dan mudah dipahami, untuk jangka pendek, menengah dan jangka panjang, serta terjangkau oleh masyarakat luas sangat diperlukan. Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sebagai satu-satunya badan resmi pemerintah penyaji data statistik di Kabupaten Semarang.

Dari pengamatan peneliti, melihat belum optimalnya hasil produksi dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, maka produktivitas ini dipandang sangat perlu untuk ditingkatkan.

Kemudian setelah membahas dari berbagai teori yang telah disajikan ternyata menghasilkan hipotesis sebagai berikut :

Adanya hubungan antara kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja

Setelah penulis mengadakan penelitian mengenai "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang".

Maka peneliti menghasilkan keputusan sebagai berikut :

- Hubungan antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, setelah di analisa dengan menggunakan koefisien rank kendall's menunjukkan nilai sebesar 0,308, dan ternyata nilai tersebut lebih besar dari harga signifikansi dengan tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 0,034, berarti hubungan kedua variabel tersebut adalah positif.
- Hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, setelah dianalisa dengan koefisien rank kendall's menunjukkan nilai sebesar 0,308, dimana nilai rank kendall's tersebut lebih besar dari nilai signifikansi dengan kesalahan 5% yaitu 0,032, berarti hubungan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan positif.
- Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, setelah dianalisa dengan menggunakan koefisien rank kendall's memperoleh nilai sebesar 0,310, sedangkan signifikansi dengan kesalahan 5% adalah 0,035 berarti nilai koefisien rank kendall's lebih besar dari nilai signifikansi sehingga hubungan kedua variabel tersebut positif.
- Hubungan antara kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, yang telah diuji dengan menggunakan koefisien rank kendall's menunjukkan nilai sebesar 0,983, untuk nilai chi-square adalah sebesar 82,591, sedang nilai statistik tabel dengan derajat kebebasan 3, adalah 7,815. Hal demikian menghasilkan keputusan : H_0 di tolak atau Hipotesis yang telah diajukan diterima.

ABSTRAKSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK DI KABUPATEN SEMARANG

Oleh : ZAINUDIN

Data merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan baik oleh instansi pemerintah maupun pihak lain, sehingga peneliti memilih judul ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK DI KABUPATEN SEMARANG.

Penelitian ini mengumpulkan data melalui tehnik observasi, questioner, interview, dan studi dokumentasi. Responden berjumlah 28 responden yaitu pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

1. Peningkatan produktivitas kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak.
2. Produktivitas kerja adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan faktor produksi.
3. Produktivitas kerja ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, yaitu kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja.

Kemampuan kerja pegawai merupakan tingkat kecakapan, ketrampilan, dan kepandalan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki secara optimal untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut sungguh-sungguh melaksanakannya serta mendapatkan hasilnya, iklim kerja adalah lingkungan kerja sosial non fisik dimana pegawai atau karyawan bekerja. Adapun disiplin kerja diatas

Hasil uji hipotesis adalah : Ada hubungan masing-masing variabel dengan menggunakan rumus rank kendall's yaitu antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja, sebesar 0,142. antara iklim kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,100. antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,107. dan antara ketiga variabel dengan produktivitas kerja sebesar 1,00. Dengan demikian besarnya pengaruh kemampuan kerja, iklim kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sebesar 99,00 persen.

ABSTRACT

ZAINUDIN. *Analisis on Factors Influence Working Productivity at Central Board of Statistical of Semarang Regency*. Masters of PublicAdministration.Diponegoro University.2003

Keywords : Working Capability, Working Climate, Working Discipline, Working Productivity.

Data is very important for government institutions and others. Therefore the researcher chose "Analysis on Factors Influence Working Productivity at Central Board of Statistical of Semarang Regency" as title of this research. Data collection techniques are observation, questionnaires, interview and documentation study. Respondents were 29 government employees at the Central Board of Statistical.

Enhancement in the productivity of employees at the office is needed by all sides using the Board's service. Productivity is a result of a production process using production factors, influenced by various factors including working capability, working climate and working discipline. Working capability is the level of skill and intelligence owned by an employee that should be used optimally to do his tasks and job for a maximum result. Working climate is a social/non-physical working condition where an employee works. Furthermore, working discipline is the level of seriousness performed by an employee in doing his tasks and jobs.

The result of hypotheses testing using Rank Kendall's formula show that there are relations among the three variables individually with working productivity. The relation between working capability and working productivity is at 0.142 Rank Kendall coefficient, working climate is 0.100, and discipline is 0.107. Meanwhile between the three variables with working productivity collectively is at 1.00. Therefore, the influence of working capability, working climate and working discipline with working productivity at the Central Board of Statistical of Semarang Regency is 99 %.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 29 April 2003


Z A I N U D I N

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan disegala bidang sangat perlu guna mewujudkan masyarakat adil, makmur, sejahtera lahir dan batin merupakan cita-cita luhur seluruh rakyat Indonesia. Keberhasilan ini sangat ditentukan oleh, sumber daya alam, sumber daya manusia, kondisi lingkungan maupun ketahanan nasional, serta kebijakan yang diambil oleh penguasa.

Untuk mewujudkan institusi yang dapat mendukung pencapaian tujuan Negara Republik Indonesia, maka pembinaan aparatur negara sesuai GBHN 1998 adalah sebagai berikut :

"Pembangunan aparatur negara diarahkan pada makin terwujudnya dukungan administrasi negara yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas serta fungsi penyelenggaraan pemerintahan umum dan pembangunan untuk memantapkan sistem administrasi yang makin andal, profesional, efektif, efisien, serta tanggap terhadap aspirasi masyarakat dan terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis. Sejalan dengan itu upaya peningkatan kualitas dan keandalan lembaga kenegaraan dan lembaga pemerintahan terus dilanjutkan. Kebijaksanaan dan langkah pendayagunaan administrasi perlu terus dilanjutkan, ditingkatkan, dan ditujukan pada penataan organisasi, ketatalaksanaan, pemantapan dan pendayagunaan sistem informasi, sarana dan prasarana, pemantapan kegiatan penelitian daerah pengembangan, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraannya. (Garis-garis Besar Haluan Negara, Tahun 1998 : 140)

Sejalan dengan tatanan kehidupan dunia saat ini serta kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, ternyata

membawa pengaruh yang besar terhadap kemajuan organisasi. Kompetisi antar organisasi menyebabkan setiap organisasi ingin maju, lebih cepat dan lebih baik dari pada yang lain. Untuk memperoleh kemajuan tersebut diperlukan manajemen yang tepat, yang memerlukan dukungan informasi. Tanpa dukungan informasi, manajemen suatu organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan yang direncanakan, apalagi untuk mencapai tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien.

Tujuan organisasi dibentuk pada umumnya untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran tertentu. Tanpa ada suatu tujuan tertentu maka tidak ada organisasi.

Pengertian organisasi yang lebih sederhana, disebutkan bahwa organisasi adalah kerjasama dari dua orang atau lebih, yang dilakukan secara sadar dalam rangka mencapai tujuan individu maupun tujuan bersama

Pendapat Sondang P. Siagian yang ditulis dalam bukunya Adam Indrawijaya, tentang organisasi dikemukakan bahwa organisasi adalah sebagai berikut :

"Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut bawahan." (Adam Indrawijaya, 2000 : 3).

Pengertian organisasi di atas merupakan pengertian organisasi yang bersifat dinamis, yaitu organisasi merupakan fungsi

manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis. Macam-macam organisasi jika didasarkan atas tujuannya, Malayu membedakan atas public organization dan business organization sebagai berikut :

- a. *Public organization* (organisasi sosial) adalah organisasi yang (*nonprofit*) yang tujuannya untuk melayani kepentingan umum, tanpa perhitungan rugi-laba. Tujuannya adalah memberikan pelayanan dan bukan memperoleh laba (*nonprofit motive*)
- b. *Business organization* (organisasi perusahaan) adalah organisasi yang didirikan untuk tujuan komersial (mendapatkan laba) dan semua tindakannya selalu bermotifkan laba (*profit motive*). (Malayu Hasibuan, 2001 : 59)

Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, merupakan salah satu organisasi publik karena termasuk organisasi pemerintah atau organisasi non profit, yaitu organisasi yang tujuan utamanya untuk melayani kepentingan umum, tanpa perhitungan rugi-laba. Tujuan dari organisasi ini adalah memberikan pelayanan dan bukan memperoleh laba. Badan Pusat Statistik tidak mengutamakan keuntungan, tugas utamanya adalah pelayanan kepada masyarakat, yaitu pelayanan penyediaan data statistik.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, disebutkan bahwa data adalah informasi yang berupa angka tentang karakteristik (ciri-ciri khusus) suatu populasi. (Undang-undang nomor 16 Tahun 1997 ps.1).

Dilihat dari bentuk informasi tersebut Zulkifli Amsyah, menggolongkan kedalam 8 bentuk. Salah satu diantaranya Informasi statistik. adalah sebagai berikut :

"Informasi yang disajikan dalam bentuk angka yang ditunjukkan dalam bentuk grafik atau tabel. Dari pengolahan statistik dapat disediakan informasi dalam bentuk nilai-nilai koefisien seperti variasi, korelasi, determinasi dan regresi." (Amsyah Zulkifli, 1997 : 297).

Data statistik sebagai salah satu alat untuk mengukur keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah harus disusun tepat waktu, lengkap, menyeluruh dan akurat, sehingga perencanaan, pemantauan dan evaluasi program pembangunan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya. Data statistik tidak hanya bermanfaat bagi pemerintah baik pusat maupun daerah namun juga diperlukan oleh masyarakat luas, terutama para peneliti dan dunia usaha. Kebutuhan peneliti umumnya untuk riset dan pengkajian yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan dunia usaha membutuhkan data statistik untuk perencanaan kegiatan operasional dan pengembangan usaha.

Memperhatikan kebutuhan data statistik oleh berbagai pihak, maka pembangunan statistik harus diarahkan untuk menyediakan data yang lengkap, menyeluruh, akurat, dan mudah dipahami, yang juga dapat memenuhi kebutuhan jangka pendek, menengah dan jangka panjang, serta terjangkau oleh masyarakat luas. Sajian data statistik yang mudah dipahami, tepat waktu dan beragam akan semakin diminati baik oleh instansi pemerintah,

peneliti, dunia usaha maupun masyarakat luas, seiring dengan semakin meningkatnya pembangunan di segala bidang.

Produktivitas Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sebagaimana tercantum dalam misi dan visi Badan Pusat Statistik, agar misi dan visi dapat diwujudkan, maka perlu menetapkan misi dan visi yang dijabarkan dalam point-point sebagai berikut :

- a. Menyediakan informasi statistik yang lengkap, akurat, dan mutakhir.
- b. Mewujudkan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan standarisasi kegiatan statistik dalam kerangka Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif dan efisien.
- c. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang profesional serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi informasi mutakhir.

(Rencana Strategis Pembangunan Statistik 2001– 2004 : 17)

Misi dan visi Badan Pusat Statistik tersebut, akan tercapai apabila organisasi Badan Pusat Statistik itu sendiri produktivitasnya sudah optimal namun masih banyak kekurangannya, suatu misal pembuatan Semarang Dalam Angka yang seharusnya diterbitkan awal tahun, ternyata baru bisa diterbitkan pertengahan bahkan akhir tahun, permasalahan lain penerbitan publikasi sering tidak tepat waktu yang sudah dijadwalkan, hal tersebut akan mengganggu jalannya pembangunan untuk itu maka perlu meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Pembuatan maupun pengiriman Daerah Dalam Angka yang sering terlambat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL I.1

**PEMASUKAN DDA TAHUN 2001 DAN 2002 MENURUT BULAN
PENERBITAN**

No	KAB / KOTA	TAHUN PENERBITAN			
		2001		2002.	
1.	Kab Boyolali	Mei	2001	Apr	2002
2.	Kab Grobogan	Mei	2001	Jun	2002
3.	Kab Kendal	Nop	2001	Jun	2002
4.	Kab Pati	Okt	2001	Jun	2002
5.	Kab Klaten	Nop	2001	Jul	2002
6.	Kab Magelang	Jul	2001	Jul	2002
7.	Kab Seragen	Nop	2001	Jul	2002
8.	Kab Sukoharjo	Jul	2001	Jul	2002
9.	Kab Wonogiri	Nop	2001	Jul	2002
10.	Kab Demak	Des	2001	Jul	2002
11.	Kot Magelang	Okt	2001	Jul	2002
12.	Kab Wonosobo	Mei	2001	Jul	2002
13.	Kab Batang	Ags	2001	Ags	2002
14.	Kab Kudus	Nop	2001	Ags	2002
15.	Kab Pekalongan	Okt	2001	Ags	2002
16.	Kab Pemalang	Sep	2001	Ags	2002
17.	Kab Rembang	Okt	2001	Ags	2002
18.	Kot Pekalongan	Okt	2001	Ags	2002
19.	Kab Cilacap	Ags	2001	Sep	2002
20.	Kab Temanggung	Jan	2002	Sep	2002
21.	Kot Semarang	Sep	2001	Sep	2002
22.	Kab Banjarnegara	Okt	2001	Okt	2002
23.	Kab Banyumas	Ags	2001	Okt	2002
24.	Kab Brebes	Sep	2001	Okt	2002
25.	Kab Karanganyar	Okt	2001	Okt	2002
26.	Kot Salatiga	Des	2001	Okt	2002
27.	Kab Blora	Sep	2001	Nop	2002
28.	Kab Purbalingga	Nop	2001	Nop	2002
29.	Kab Purworejo	Nop	2001	Nop	2002
30.	Kab Semarang	Jan	2002	Nop	2002
31.	Kot Tegal	Nop	2001	Nop	2002
32.	Kab Jepara	Nop	2001	Des	2002
33.	Kab Kebumen	Jan	2002	Des	2002
34.	Kab Tegal	Jul	2001	Des	2002
35.	Kot Surakarta	Nop	2001	-	
J U M L A H		35		34	

Sumber : BPS Prop Jateng

Sedangkan untuk penerbitan publikasi selain Daerah

Dalam Angka adalah sebagai berikut :

TABEL I. 2
PENERBITAN JENIS PUBLIKASI SELAIN DAERAH DALAM
ANGKA TERMASUK LEAFLET

No	KAB / KOTA	TAHUN PENERBITAN		
		2000	2001	2002
1.	Kab Boyolali	6	3	0
2.	Kab Grobogan	10	4	0
3.	Kab Kendal	9	11	6
4.	Kab Pati	5	5	1
5.	Kab Klaten	13	7	0
6.	Kab Magelang	22	3	0
7.	Kab Seragen	8	6	1
8.	Kab Sukoharjo	10	9	1
9.	Kab Wonogiri	11	8	0
10.	Kab Demak	2	6	3
11.	Kot Magelang	9	7	0
12.	Kab Wonosobo	12	8	4
13.	Kab Batang	6	5	3
14.	Kab Kudus	9	6	0
15.	Kab Pekalongan	8	4	1
16.	Kab Pemalang	8	8	0
17.	Kab Rembang	5	2	1
18.	Kot Pekalongan	4	3	1
19.	Kab Cilacap	14	14	2
20.	Kab Temanggung	5	4	1
21.	Kot Semarang	8	5	0
22.	Kab Banjarnegara	7	5	2
23.	Kab Banyumas	27	22	3
24.	Kab Brebes	7	2	0
25.	Kab Karanganyar	13	4	1
26.	Kot Salatiga	6	3	0
27.	Kab Blora	5	8	0
28.	Kab Purbalingga	22	16	4
29.	Kab Purworejo	14	6	0
30.	Kab Semarang	5	4	1
31.	Kot Tegal	7	2	1
32.	Kab Jepara	5	1	1
33.	Kab Kebumen	3	3	0
34.	Kab Tegal	9	3	1
35.	Kot Surakarta	8	1	1
J U M L A H		322	206	40

Sumber : BPS Prop Jateng

Dari kedua tabel diatas menunjukkan bahwa penerbitan Daerah Dalam Angka tahun 2001 dan tahun 2002, serta penerbitan

jenis publikasi selain DDA tahun 2000, 2001 dan 2002 Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang telah melewati batas waktu yang ditentukan, disamping itu jumlah publikasi juga belum memadai.

Dengan demikian tingkat keberhasilan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dapat diketahui dari laporan akuntabilitas ini.

Laporan akuntabilitas disusun setahun sekali, yaitu setelah selesainya tahun anggaran, sehingga tingkat keberhasilan yang terangkum dalam laporan akuntabilitas hanya tergambar pada tahun tersebut. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang tahun 2002, tingkat keberhasilan kegiatan yang berkaitan dengan tugas pokok Badan Pusat Statistik adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3

**Target dan Realisasi Kegiatan lapangan BPS
Kabupaten Semarang Tahun 2002**

No	Jenis kegiatan	Sat	Trg	Real	%	Kua %	Wkt %
1	Surv Industri B/S tahunan	Rsp	80	74	92,50	90,00	80,00
2	Survei Industri B/S triw.	Rsp	40	34	85,97	90,00	70,00
3	Surv pert. Tanamn pangan	Ubn	124	119	95,96	90,00	90,00
4	Surv stat.Perus kebun&hut	Rsp	14	14	100,00	90,00	90,00
5	SrvStatPerTernak, lkn,RPH&TPI	Rsp	30	30	100,00	90,00	90,00
6	Survei Konstruksi triw.	Rsp	20	20	100,00	95,00	85,00
7	Surv Konstr Thn non AKI	Rsp	13	13	100,00	90,00	75,00
8	Pengump dt keu daerah	Rsp	29	29	100,00	98,00	96,00
9	Pengum dt stat Ang.Darat	Rsp	3	3	100,00	80,00	80,00
10	Survei BUMD	Rsp	8	8	100,00	90,00	90,00
11	Srv ket.Pers akom(VHT-L)	Rsp	166	166	100,00	90,00	85,00
12	Surv lbg Keu Gadai BPR	Rsp	15	15	100,00	90,00	90,00
13	Sakernas	RT	117	112	95,72	90,00	95,00
14	Survei upah	Rsp	45	40	80,00	90,00	50,00
15	Susenas	RT	736	736	100,00	90,00	95,00
16	Srv monitor Hrg gabah	Rsp	21	21	100,00	95,00	95,00
17	Srv hrg prd.Sek pertanian	Rsp	60	60	100,00	90,00	90,00
18	Srv Hrg prd.Mkn&non mkn	Rsp	72	72	100,00	90,00	90,00
19	Surv hr konsum bhn mkn	Rsp	48	48	100,00	95,00	95,00
20	Srv hrg kons bhn non mkn	Rsp	48	48	100,00	95,00	95,00
21	Inven dt sekn sek utk DDA	Jam	100	92	92,00	90,00	90,00
22	Reg Penduduk Pert. Thn	Dok	12	12	100,00	90,00	90,00
23	Pengumpulan data PN1/2	Dok	12	12	100,00	90,00	90,00
24	Registrasi Penduduk	Dok	12	12	86,00	80,00	60,00
	Rata-rata tahun 2002	X	X	X	94,05	90,45	86,84
	Rata-rata tahun 2001	X	X	X	96,48	90,64	87,24
	Rata-rata tahun 2000	X	X	X	94,15	89,24	85,92

Sumber : Lap Akuntabilitas BPS Kabupaten Semarang Tahun 2002

Kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, diukur dari tiga kriteria, yaitu kelengkapan (sesuai dengan jumlahnya), kualitas datanya serta ketepatan waktunya.

Data tersebut di atas, menunjukkan bahwa dari 24 jenis kegiatan pengumpulan data yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, pencapaian fisiknya sebanyak 15

jenis kegiatan yang mencapai 100,00 persen, sedangkan sebanyak 9 jenis kegiatan tidak mencapai 100,00 persen, secara keseluruhan dicapai rata-rata 94,05 %. Apabila dilihat dari kriteria kualitas data, ternyata rata-rata hanya mencapai 90,45 %. Dan ketepatan waktu dicapai hanya 86,84 %. Seperti diketahui bahwa kegunaan data statistik adalah untuk perencanaan dan evaluasi pembangunan. Sehingga data yang disajikan harus valid dan up to date. Angka-angka pencapaian di atas masih harus ditingkatkan. Di samping tugas pengumpulan data, Badan Pusat Statistik juga mempunyai tugas untuk menyajikan data statistik. Salah satu ukuran realisasi tugas penyajian data statistik ini adalah tersajinya buku publikasi data statistik.

Selanjutnya dalam rangka penyajian data statistik salah satu kegiatannya adalah penerbitan publikasi statistik. Selama tahun 2002 realisasi penerbitan publikasi statistik dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel I. 4

Realisasi Penerbitan Publikasi Statistik Dirinci Menurut Mantis Kecamatan, Subag TU, Seksi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang tahun 2002.

No.	Mantis Kec, Subag, Seksi	Tahunan		Seme ster	Subr ound	Triw ulan	Bula nan	Jum lah	Persen %
		Targ et	Reali sasi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Mantis Kec	15	13	-	-	4	12	29	
2	Subag TU	3	1	1	-	-	-	2	2
3	Sie Stat Sos	4	3	2	-	-	-	5	5
4	Sie Stat Distri	4	2	2	-	-	-	4	4
5	Sie Stat Prod	4	3	2	-	-	-	5	5
6	Sie NWAS	3	2	2	-	-	-	4	4
7	Sie IPDS	2	2	-	-	-	-	2	2
J U M L A H		35	26	9	-	4	12	51	100,0

Sumber data: BPS Kabupaten Semarang, tahun 2002

Peningkatan produktivitas Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dapat diartikan meningkatkan hasil kerja yaitu data sebagai informasi. Menurut Sondang menyebutkan bahwa :

"Produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan pengeluaran (out put) yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal". (Sondang P Siagian, 1982 : 151)

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja, namun dalam permasalahan yang akan dibahas dalam tesis ini adalah pengaruh dari faktor kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu kecakapan, kepandaian, ketrampilan seseorang pegawai. Menurut Munir adalah sebagai berikut :

"Kemampuan adalah menyangkut pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang optimal". (Munir AS, 1985 : 116).

Kemampuan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dengan cara bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan.

Iklim kerja yang kondusif sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi termasuk didalamnya Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Sedangkan disiplin kerja dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan harus ditanamkan karena dengan adanya pegawai yang disiplin akan memperlancar dalam tugasnya.

Membahas masalah peningkatan produktivitas kerja yang sangat penting guna perolehan data yang akurat. Untuk memenuhi informasi tersebut maka Badan Pusat Statistik perlu meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan peningkatan produktivitas kerja Badan Pusat Statistik diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah :

1. Kemampuan kerja.
2. Iklim kerja.
3. Disiplin kerja.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

B.1. Identifikasi Masalah

Uraian pada latar belakang permasalahan di atas, menunjukkan bahwa terdapat tujuan organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut akan dicapai dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pada akhir tahun atau setelah selesainya tahun anggaran, akan dicapai tingkat pencapaian dari target tersebut atau merupakan realisasinya. Perbandingan antara target dan realisasi ini, apabila realisasi tidak sesuai dengan target, maka akan menimbulkan masalah. Masalah ini merupakan kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya, atau persoalan yang perlu pemecahan.

Kurang optimalisasi kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang tersebut, dapat dilihat dari output tersebut di atas, maka dapat diduga penyebabnya antara lain sebagai berikut :

- a. Hubungan Pegawai dengan Kepala Badan Pusat Statistik, jarak lokasi tempat kerja cukup jauh (khususnya mantis), sehingga pembinaannya kurang efektif.
- b. Kemampuan pegawai yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal

- c. Pegawai Badan Pusat Statistik kurang disiplin, merasa bebas, kerjanya tidak ada yang mengawasi, akibatnya beban yang menjadi tanggung jawabnya tidak diselesaikan dengan baik (khususnya mantis).
- d. Pekerjaan perstatistikan menimbulkan kejenuhan, terutama bagi petugas-petugas lapangan, karena sifat pekerjaannya monoton.
- e. Tingkat pendapatan atau kesejahteraan pegawai dirasakan belum memadai, terutama pendapatan di luar gaji bulanan.
- f. Iklim kerja digambarkan dalam hubungan antara pekerja, secara vertikal maupun horizontal dirasakan belum memadai.

B.2. Perumusan Masalah

Sedangkan perumusan masalah dari tesis ini adalah sebagai berikut :

- Apakah rendahnya produktifitas di Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dipengaruhi oleh kemampuan kerja, iklim kerja, maupun disiplin kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mencakup dua hal, yaitu tujuan teoritis dan tujuan praktis.

Tujuan teoritis adalah untuk :

1. Mencari hubungan antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang;
2. Mencari hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang;
3. Mencari hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang;
4. Mencari hubungan antara kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Sedangkan tujuan praktis adalah untuk memenuhi kelulusan Sarjana Setrata 2 Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dalam penulisan tesis ini, akan penulis bagi menjadi tiga kegunaan yaitu :

1. Sebagai bahan informasi Pemerintah khususnya Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam usaha meningkatkan pembinaan pegawainya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Dapat dipergunakan sebagai dorongan untuk lebih memperdalam dan mengembangkan bidang ilmu yang telah diperoleh bagi peneliti dari bangku kuliah.

3. Dapat untuk mengembangkan bidang tugas yang menjadi tanggung jawab peneliti di dalam pekerjaan kedinasan yaitu dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia khususnya aparatur Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori / Pengkajian Teori

Teori merupakan hal yang penting dari suatu penelitian, Teori menurut Kerlinger adalah sebagai berikut :

"Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep" (Masri Singarambun, 1995 : 37).

Sedangkan konsep, definisi dan proposisi saling berkaitan dan bertujuan untuk memberi gambaran sistematis, dijabarkan dengan menghubungkan masing-masing variabel serta menjelaskan fenomena tersebut

A.1. Teori yang mendasari penelitian

Adapun untuk membahas teori yang mendasari penelitian ini, penulis akan mengemukakan beberapa pendapat dan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Ravianto disampaikan bahwa banyak hal yang mempengaruhi produktivitas antara lain :

1. Pendidikan dan latihan
2. Ketrampilan
3. Disiplin

4. Sikap dan etika kerja
 5. Motivasi
 6. Gizi dan kesehatan
 7. Tingkat penghasilan
 8. Jaminan sosial
 9. Lingkungan dan iklim kerja
 10. Teknologi
 11. Sarana produksi
 12. Manajemen
 13. Kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi
- (Ravianto, 1990 : 4)

Lebih lanjut dikatakan oleh Sudarmayanti sbb. :

Yang bertalian dengan sikap mental produktif antara

lain menyangkut sikap :

1. Motivatif
 2. Disiplin
 3. Kreatif
 4. Inovatif
 5. Dinamis
 6. Profesional
 7. Berjiwa kejuangan
- (Sudarmayanti, 2001 : 57).

Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan.

Menurut Gouzaly saydam untuk meningkatkan produktivitas dengan memberikan motivasi kepada karyawan, maka perlu adanya :

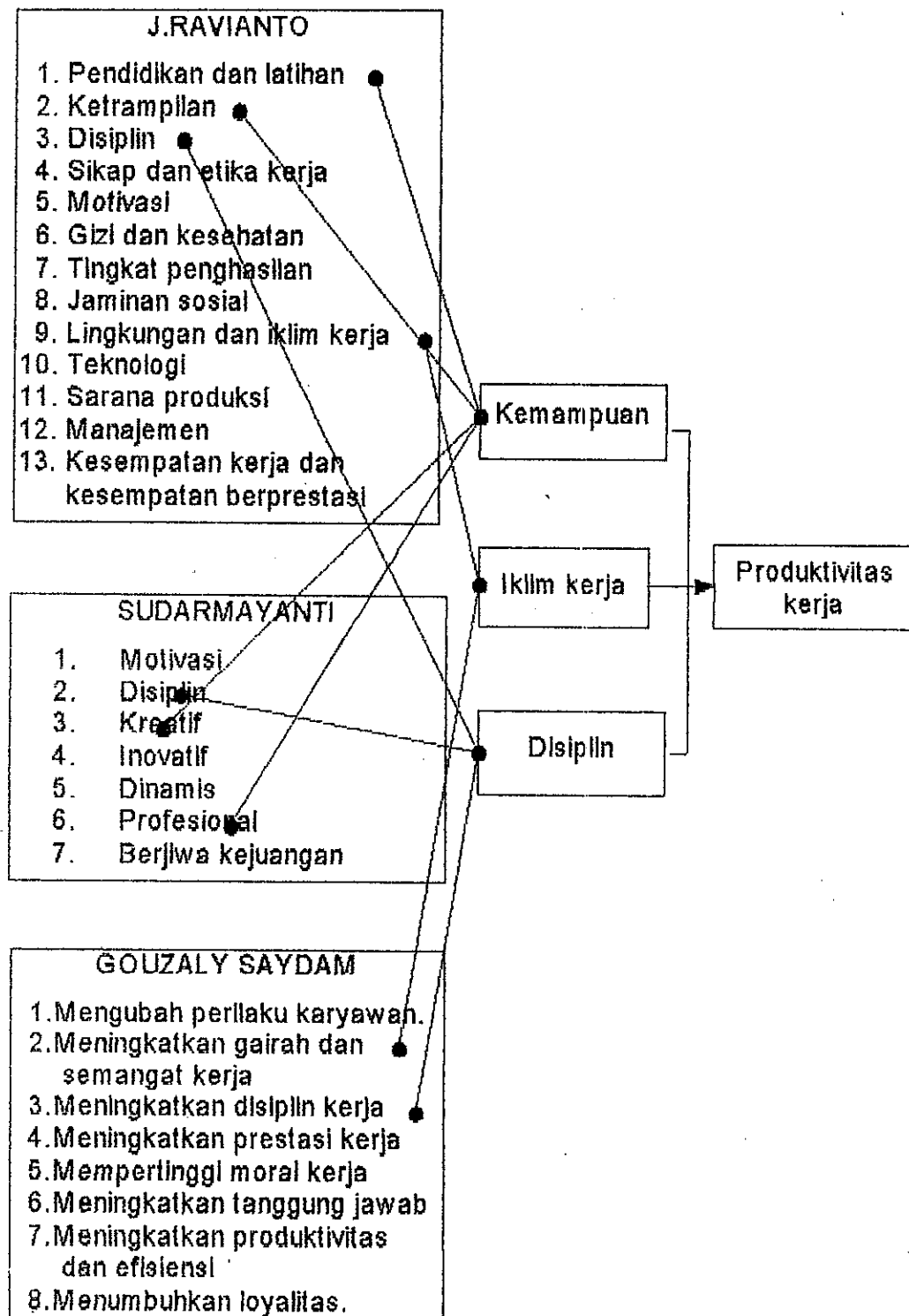
1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab

7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
 8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.
- (Gouzali Saydam, 2000 : 328)

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan pokok penelitian ini berfokus pada masalah kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja. Hal tersebut diatas dapat diuraikan sebagaimana gambar berikut ini :

GAMBAR II.1 :

TEORI YANG MENDASARI PENELITIAN



Berdasarkan teori dan pendapat di atas, maka penulis akan membagi variabel penelitian sebagai berikut :

Produktivitas (variabel terikat Y)

Kemampuan kerja (variabel bebas X1)

Iklim kerja (variabel bebas X2)

Disiplin kerja (variabel bebas X3)

A.2. Konsep-konsep variable penelitian

a. Produktivitas kerja

Di dalam penelitian ini penulis mencoba menjelaskan konsep dasar yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja dan variabel-variabel yang ada hubungannya dengan produktivitas kerja tersebut. Menurut asumsi penulis, tingkat produktivitas kerja itu ada hubungannya dengan variabel-variabel kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Warella dalam pidato pengukuhan sebagai Guru Besar Universitas Diponegoro tanggal 29 Nopember 1997, bahwa untuk meningkatkan kualitas organisasi khususnya berkaitan dengan administrasi publik dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

"Penyempurnaan Peraturan Perundangan, Penataan Kelembagaan, Perbaikan Sistem dan Prosedur, Peningkatan kemampuan SDM, Penciptaan Iklim Organisasi yang mendorong prestasi, Penyediaan Saran dan Prasarana, Pemberian Reward dan Punishment, Perbaikan sistem penggajian aparatnya".(Warella,1997:42)

Secara umum produktivitas mengandung pengertian yang berhubungan dengan sikap mental, menurut formulasi *National Productivity Board (NPB)* Singapore, dikatakan bahwa :

" Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan". (Sudarmayanti, 2001:56).

"Faktor manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan dalam kelangsungan hidup organisasi, tingkat pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh perilaku sumber daya manusia dari anggota organisasi tersebut. Di dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi, maka terlebih dahulu dilakukan peningkatan produktivitas kerja pegawai tersebut". (Syarif Rusli, 1997 : 56)

Pengertian produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi, misalnya untuk profit ataukah untuk customer satisfaction, juga tergantung dari bentuk organisasi itu, apakah organisasi publik atau organisasi swasta.

Pengertian Produktivitas Kohler dalam bukunya Mulyono adalah sebagai berikut :

Pengertian produktivitas dalam Kohler's Dictionary For Accountants (1983), produktivitas didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih factor produksi. Produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks, ratio output (keluaran) dibandingkan input (masukan). (Maulid Mulyono, 1993 : 3).

Saint-Paul dalam bukunya Rusli Syarif, mendefinisikan produktivitas secara sederhana yaitu :

" Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Secara umum ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan ." (Rusli Syarif, 1991:1).

Sedangkan menurut George J. Washnis, John Wiley & Son's dalam bukunya Rusli Syarif, menyatakan bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu :

" Daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas) . Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan." (Rusli Syarif, 1991 : 1)

Di dalam Management Handbook (Paul Mali, John Wiley & sons) dalam bukunya Rusli Syarif, diungkapkan untuk menentukan produktivitas adalah :

Orang harus mempersoalkan dua hal, yaitu apakah hasil yang diinginkan telah dicapai (pertanyaan ini menyangkut hasil guna atau efektivitas), dan sumber-sumber apa yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (pertanyaan ini menyangkut daya guna atau efisiensi),. Hasil guna dihubungkan dengan hasil, sedangkan daya guna dihubungkan dengan pemanfaatan sumber-sumber (Rusli Syarif, 1991:2)

Dari uraian dan pendapat ahli tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Produktivitas kerja adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan faktor produksi.
- Produktivitas kerja pegawai diperlukan guna meningkatkan produktivitas organisasi. Apabila tujuan organisasi yang telah ditetapkan ingin dicapai, maka tingkat produktivitas organisasi harus tinggi, dan tingkat produktivitas organisasi itu sendiri akan tercapai apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Sedang indikator yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Pencapaian hasil kerja
 2. Ketepatan waktu
 3. Kualitas hasil kerja
- b. Kemampuan kerja.

Kemampuan merupakan suatu potensi bagi seseorang yang menunjukkan suatu tugas mungkin dapat dilakukan atau tidak dapat dilakukan sama sekali.

Kemampuan dasar yang perlu dimiliki oleh setiap manajer agar dapat melaksanakan tugasnya meliputi teknik (Technical skill) kemampuan bersifat manusia (human skill), dan kemampuan membuat konsep (conceptual skill)

(James AF Stoner, 1995 :19)

Pendapat Miftah Thoha menyebutkan bahwa :

Kemampuan kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan dan berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan, dan pengalaman. (Miftah Thoha, 1983 : 154)

Kemampuan merupakan kekuatan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan apa yang dapat dikerjakan. Kemampuan sebagai suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan yang berdaya guna dan berhasil guna untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang optimal (Munir, 1985 : 74).

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan suatu kondisi atau potensi baik secara psikis maupun secara fisik yang dimiliki oleh seseorang. Dengan demikian kemampuan seseorang dapat terwujud apabila mereka memiliki pengetahuan yang cukup, ketrampilan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.

Untuk melaksanakan kegiatan organisasi agar maksimal, seorang pimpinan dalam organisasi dituntut memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibanding dengan bawahannya. Seorang pimpinan harus memiliki

kecakapan dan ketrampilan untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai merupakan tingkat kecakapan, ketrampilan, dan kepandaian dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki secara optimal untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut sungguh-sungguh melaksanakannya serta mendapatkan hasil secara maksimal. Hal ini akan mempengaruhi apa yang didapatkan dari pekerjaannya, untuk itu indikatornya adalah :

1. Mempunyai ketrampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
2. Mempunyai kecakapan dan menguasai bidang tugas dan pekerjaannya.
3. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
4. Mempunyai pengetahuan, keahlian dan pengalaman dibidang tugas.

c. Iklim kerja

Iklim kerja yang baik pada suatu organisasi sangat dibutuhkan, hal tersebut disampaikan oleh Miftah sebagai berikut :

"Oleh karena itu suasana yang saling terbuka, tidak ada tekanan baik fisik maupun perasaan, tidak saling curiga, akan membuahkan iklim kerja yang baik". (Miftah Thoha, 1989 : 64)

Pendapat Miftah tersebut dapat diartikan bahwa beberapa faktor yang berpengaruh terhadap iklim kerja yang baik adalah adanya saling keterbukaan, tidak adanya tekanan baik fisik maupun perasaan, serta tidak ada rasa saling curiga antar teman.

Iklim kerja kental sekali dengan lingkungan kerja, Lingkungan kerja dapat berasal dari pimpinan dan dapat pula berasal dari pihak karyawan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya lingkungan kerja atau iklim kerja yang kondusif.

Menurut Sondang adalah sebagai berikut :

"Sebagaimana halnya dengan seorang yang sehat, maka organisasi yang sehat pun memiliki dinamisme yang tinggi, dinamisme tersebut dalam vitalitas dan gairah hidup disertai oleh rasa optimisme yang wajar, juga tercermin dalam antusiasme dalam melaksanakan tugas kewajiban yang pada gilirannya tercermin dalam produktivitas kerja yang tinggi, manifestasi lainnya dari pada dinamisme adalah kerukunan organisasional yang ditandai oleh suasana kerjasama yang intim dan iklim kerja yang sehat" (Sondang P Siagian, 1983 :230)

Dari uraian Sondang diatas dapat diartikan bahwa iklim kerja yang sehat sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi, sedang iklim organisasi menurut Henry adalah :

Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi, iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota-anggota organisasi.

Selanjutnya Isaken et.al mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja yang kondusif meliputi beberapa dimensi seperti :

- Tantangan dan kesungguhan;
- Kebebasan mengambil keputusan ;
- Waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru;
- Tinggi rendahnya tingkat konflik;
- Keterlibatan dalam tukar pendapat;
- Memberi peluang untuk mencoba ide-ide baru;
- Kesempatan humor, bercanda dan santai;
- Tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan;
- Keberanian menanggung resiko/ boleh gagal.

(Triguno, 1999 : 28)

Dimensi lingkungan kerja seperti tersebut di atas, memberi peluang semua unsur manajemen / administrasi dapat berfungsi seperti apa yang diharapkan, lebih-lebih nilai budaya dapat teraktualisasikan dengan kerja kelompok.

Disamping pendapat diatas, hal senada juga disampaikan oleh Ravianto menyebutkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

"Pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan kerja serta adanya kesempatan berprestasi". (Ravianto 1990 : 30).

Iklim kerja merupakan suatu kebutuhan yang diperlukan oleh seorang pegawai negeri, hal demikian disampaikan oleh Arief yang diuraikan dari teori Maslow adalah sebagai berikut :

"Namun demikian, keadaan itu hanya dimungkinkan apabila dilanjutkan dengan penciptaan iklim kerja yang mendorong para pegawai negeri memenuhi kebutuhan pertumbuhannya sendiri (Growth needs)" (MPI edisi enam, 1997 : 33).

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, peneliti menyimpulkan bahwa iklim kerja adalah lingkungan kerja sosial/non fisik.

Sedangkan indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel iklim kerja adalah :

1. Suasana yang saling terbuka;
 2. Tidak ada tekanan baik fisik maupun perasaan;
 3. Tidak saling curiga.
- d. Disiplin kerja

Disiplin kerja diperlukan guna menegakkan aturan organisasi agar program kegiatan dilaksanakan dengan baik. Penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua karyawan yang ada di dalam organisasi bersedia dengan suka rela mematuhi

dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi itu tanpa paksaan.

Apabila setiap orang dalam organisasi itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal itu dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dikatakan bahwa :

"Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Sedangkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan". (Gouzall Saydam, 2000 : 287)

Pengertian disiplin disampaikan oleh beberapa pakar, diantaranya oleh Carl Friedrich, yang menyatakan bahwa birokrat yang bertanggung jawab, berprestasi adalah ditentukan oleh sikap disiplin pegawai.

"..... measures that contribute to making administrative responsibility effective : There are disciplinary measures which are based on the psychology of the discouragement There is the spirit of craftsmanship, of a thing well done". (Powell, 1967 : 46)

Pengaturan-pengaturan yang menunjang tercapainya tanggung jawab administratif yang efektif adalah harus ada pengaturan-pengaturan disipliner yang

berdasarkan kepada ilmu kejiwaan yang memberikan rasa menyesal, jera dan kesadaran, trampil dalam melaksanakan tugas, sehingga pekerjaan terkerjakan dengan baik.

Dikatakan oleh Malayu sebagai berikut :

"Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal". (Malayu Hasibuan, 2001 : 190)

Pendapat lain disampaikan oleh Sun Tzu dalam

Triguno, (1999:50), dikatakan bahwa :

"Segala macam kebijakan itu tidak mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin oleh para pelaksananya. Disiplin mulai dari diri pribadi, antara lain harus jujur pada diri sendiri, tidak boleh menunda-nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya." (Triguno, 1999 : 50)

Sedangkan Munir, menjelaskan bahwa :

"Disiplin adalah ketaatan terhadap aturan. Sifat taat terhadap aturan memang menjadi dasar dari disiplin, tidak peduli baik atau tidaknya disiplin itu. Oleh karena itu sering orang menjuluki disiplin mati terhadap seseorang yang demikian taat terhadap suatu aturan atau perintah, tanpa menilai apakah aturan atau perintah itu berakibat baik atau sebaliknya. Memang itulah yang disebut dengan disiplin." (Munir, 1985 : 18)

Disiplin itu tidak ada kaitannya dengan nilai dari

apa yang akan dicapai oleh aturan tersebut. Orang perlu mengetahui dengan jelas suatu aturan dimana ia terlibat

didalamnya, agar supaya didalam melaksanakan peraturan itu, dengan sifat disiplin, sadar atas apa yang dilakukannya. Dengan rasa sadar didalam melaksanakan peraturan itu, maka ketaatan dirasakannya bukan merupakan disiplin mati lagi, melainkan suatu disiplin yang disertai dengan kesadaran. Sebaliknya disiplin mati, lebih ditujukan terhadap ketatan yang tidak disertai dengan kesadaran. Pendapat serupa disampaikan oleh Wardiman Djojonegoro dalam bukunya Soemarmo, sebagai berikut :

"Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban." (Soemarmo, 1998 : 20)

Di samping pengertian disiplin sering terdapat istilah disiplinasi, oleh Munir diterangkan bahwa yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

"Sedangkan yang dimaksud dengan disiplinasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Pada dasarnya dalam hal disiplin, apapun juga terdapat 3 faktor yang berfungsi menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin itu ialah kesadaran, keteladanan dan adanya keketatan pengaturan (*law enforcement*)."

(Munir, 1985 : 181)

Kesadaran merupakan faktor utama, sedang keteladanan dan keketatan pengaturan merupakan

penyerta dan penguat terhadap faktor utama tersebut. Jika sudah ada kesadaran, maka keteladanan dan keketatan pengaturan akan memperkuat sikap disiplin seseorang.

Mewujudkan disiplin yang baik dalam suatu organisasi, dijelaskan oleh Ordway tead sebagai berikut :

"..... disiplin yang baik dapat diwujudkan dan dijamin melalui peraturan yang, (a) sedapat mungkin terperinci dan terpisah; (b) cukup singkat dan sederhana; (c) sedapat mungkin jelas sehubungan dengan adanya sanksi / hukum. Peraturan tersebut seyogyanya dapat diketahui secara luas oleh pegawai melalui buku pedoman, surat edaran yang ditempel di papan pengumuman, secara lisan kepada pegawai-pegawai baru dan cara lain yang sejenis". (Munir, 1985 : 183)

Uraian di atas menyebutkan bahwa disiplin itu ditujukan terhadap aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan : (1) disiplin terhadap waktu dan (2) disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Ada kalanya keduanya tergabung menjadi satu. Disiplin terhadap waktu misalnya tentang aturan masuk dan pulang kerja, tentang penyelesaian suatu kegiatan dsb. nya. Sedangkan disiplin terhadap perbuatan adalah aturan yang mengharuskan orang untuk mengikuti perbuatan atau langkah-langkah tertentu, misalnya sebelum melaksanakan survei dilapangan, diwajibkan untuk mengikuti pelatihan dsb. dan di dalam tesis ini yang dimaksudkan dalam disiplin adalah

disiplin keduanya, baik disiplin terhadap waktu ataupun disiplin terhadap perbuatan.

Khusus yang berlaku bagi pegawai negeri sipil Republik Indonesia, aturan disiplin ini secara lengkap dituangkan dalam Peraturan Pemerintah nomor 30 Tahun 1980, sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian. Di dalam peraturan pemerintah tersebut berisikan :

- Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
- Larangan bagi pegawai Negeri Sipil
- Hukuman disiplin.

Kesadaran merupakan faktor utama, sedang keteladanan dan keketatan pengaturan merupakan penyerta dan penguat terhadap faktor utama tersebut. Jika sudah ada kesadaran, maka keteladanan dan keketatan pengaturan akan memperkuat sikap disiplin seseorang.

Ukuran disiplin bagi Pegawai Badan Pusat Statistik, dilakukan dengan memperhatikan pelaksanaan uraian tugas yang merupakan kewajibannya. Adapun uraian tugas bagi pegawai Badan Pusat Statistik tertuang di dalam Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik nomor 104 Tahun 1999, tanggal 1 Oktober 1999, sebagai berikut :

- a. mengikuti pelatihan kegiatan survei, sensus dan kegiatan statistik lainnya sesuai ketentuan;
- b. melakukan pengumpulan data statistik secara langsung dan menghimpun data statistik yang dihasilkan oleh petugas instansi lain yaitu berupa data sekunder sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- c. Menyerahkan hasil pengumpulan data kepada pemeriksa / petugas yang ditunjuk sesuai dengan kelengkapan dokumen, kualitas, jenis dan jadwal yang ditetapkan;
- d. Melaksanakan pencacahan ulang karena adanya kesalahan setelah dilakukan pemeriksaan;
- e. Membantu pelaksanaan pengadaan petugas lapangan / Mitra Statistik untuk kegiatan sensus / survei;
- f. Melaksanakan pembinaan statistik desa, registrasi penduduk, dan statistik dasar lainnya ;
- g. Melakukan kerjasama dengan petugas lain di kecamatan dalam melaksanakan kegiatan statistik ;
- h. Mengikuti pelatihan / kursus dasar statistik dan pelatihan / kursus penjenjangan lainnya yang ditetapkan ;
- i. Menyampaikan publikasi kecamatan dalam angka dan publikasi statistik lainnya sesuai dengan kebutuhan ;
- j. Menyerahkan semua hasil kegiatan yang telah ditetapkan
- k. Melakukan tugas lain yang ditetapkan oleh atasan langsung ;

(Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Jakarta, no. 104 Tahun 1999, tanggal 1 Oktober 1999 : 82)

Dari Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam

kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik.

Disiplin yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dilihat dari dimensi ketaatan pegawai Badan Pusat Statistik terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang berhubungan dengan tugas pokok yang menjadi tanggung jawab dari pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, diatas indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah :

1. Nilai ketaatan;
2. Kepatuhan;
3. Kesetiaan;
4. Keteraturan dan ketertiban.

A.3. Hubungan antar Variabel

a. Hubungan Kemampuan kerja dengan Produktivitas kerja

Kemampuan adalah suatu kesadaran yang ada pada diri manusia dan sungguh-sungguh berdaya guna dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan kemampuan timbul karena adanya kekuatan antara lain dari pendidikan, pelatihan, pengalaman, inisiatif seorang pegawai karena tugas, jabatan, wewenang dan tanggung

jawab yang menuntut seseorang harus memiliki kemampuan.

Produktivitas kerja pegawai tergantung pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut, seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dituntut untuk memiliki ketrampilan dan pengetahuan.

Dengan demikian ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dapat disebut kemampuan kerja dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, jika seorang pegawai memiliki kemampuan yang baik maka ia akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

b. Hubungan Iklim kerja dengan Produktivitas kerja

Setiap pegawai mempunyai tanggung jawab utama untuk menegakkan iklim hubungan manusiawi yang menyenangkan. Pekerja lebih cenderung mengikuti arah tuntutan yang digariskan, bagaimanapun mereka bergerak, akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang ditegakkan dalam organisasi. Jika mutu kehidupan kerja bertambah baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Faktor-faktor mutu kehidupan kerja adalah :

1. Kompensasi yang memadai dan wajar ;
2. Kondisi kerja yang aman dan sehat ;

3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia;
 4. Kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan tenteram;
 5. Rasa ikut memiliki;
 6. Hak-hak karyawan;
 7. Ruang kehidupan kerja dan menyeluruh (pengaruh tuntutan-tuntutan pekerjaan pada kehidupan pribadi);
 8. Relevansi sosial dari kehidupan kerja.
- (Siregar Bakri, Stan Kossen, 1993:14)

Beberapa pengalaman menunjukkan bahwa terhadap pegawai yang telah berprestasi dengan baik, biasanya juga dirasakan ada rasa kepuasan dari pegawai tersebut. Sebab tidak mungkin pegawai tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh, atau lebih produktif tanpa ia berada dalam lingkungan yang baik.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dapat juga berarti lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim kerja tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja, sebaliknya untuk meningkatkan produktivitas kerja banyak dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu faktor adalah iklim kerja.

c. Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja

Masing-masing anggota organisasi harus sadar bahwa tujuan organisasi dapat terwujud, jika dimulai dari disiplin dari masing-masing anggota organisasi. Karena organisasi itu merupakan masalah orang, maka harus

dipelajari secara sungguh-sungguh agar dalam penempatan orang itu sesuai dengan bakat dan ketrampilan yang dimiliki, sehingga dimungkinkan disiplin organisasi dapat ditegakkan dalam upaya mencapai tujuan. Hal tersebut senada dengan pendapat Samodra Wibawa disebutkan bahwa :

"Sepanjang tugas-tugas tersebut di rancang untuk mencapai tujuan organisasi, maka semakin disiplin para anggota organisasi, semakin tinggi pula pencapaian tujuan organisasi". (Samodra Wibawa, 1992 : 1)

Penerapan disiplin dalam organisasi berhubungan dengan keberhasilan suatu kegiatan, seperti yang dikatakan Munir, sebagai berikut :

Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan. Perlu diketahui berhasilnya suatu usaha sangat ditentukan oleh 3 faktor yaitu :

- kesungguhan
- disiplin
- keahlian

Salah satu faktor tidak ada atau sangat lemah maka hasil kegiatan itu akan menurun baik kualitas maupun kuantitas yang akhirnya sampai nol. Oleh karena itu usaha untuk mendisiplinkan pegawai harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Memang dalam mendisiplinkan pegawai ini faktor keteladanan menjadi cermin. (Munir, 1985 : 185)

Disiplin merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi tersebut produktif, yaitu yang

didukung oleh pegawai yang mempunyai produktivitas kerja tinggi. Dengan pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, dapat melaksanakan program-program organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai itu mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja bagi pegawai.

d. Hubungan Kemampuan kerja, Iklim kerja, dan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dibutuhkan kemampuan kerja yang tinggi dari pegawai sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi iklim kerja. Karena iklim kerja yang kondusif akan tercipta suasana kerja yang baik pula, hal demikian akan mempengaruhi kinerja pegawai dan sebagai penyebab produktivitas kerja.

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini disebabkan pegawai yang mempunyai disiplin tinggi selalu bekerja sesuai dengan aturan, mempunyai nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban yang baik serta pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Setelah membahas hubungan antara variabel-variabel, yaitu Kemampuan kerja, Iklim kerja, dan Disiplin

kerja dengan Produktivitas kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja.

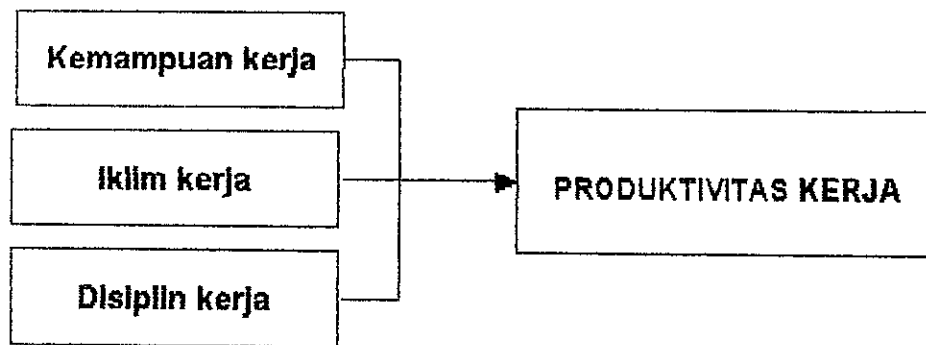
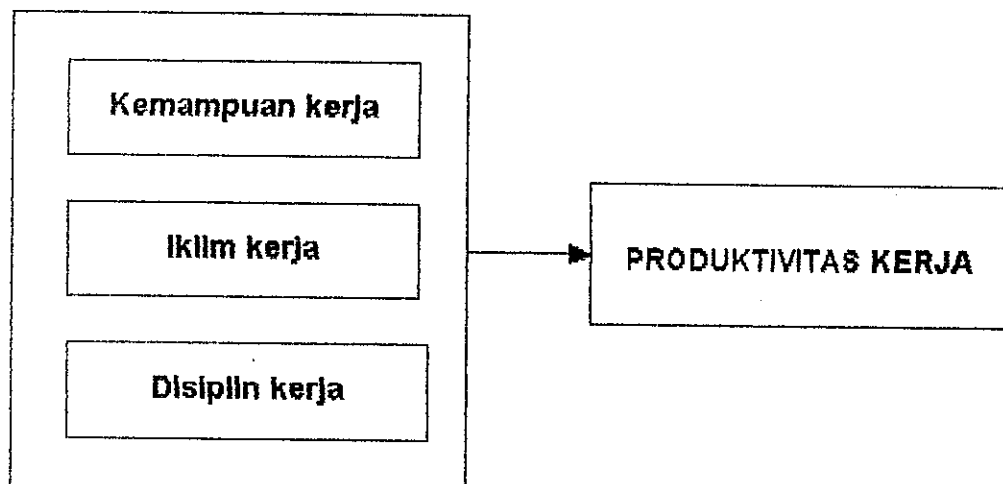
B. Hipotesis

Setelah diuraikan adanya hubungan antar variabel-variabel seperti tersebut diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai kesimpulan sementara terhadap permasalahan yang ada, di dalam kesimpulan sementara yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada kecenderungan hubungan positif antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja pegawai.
2. Ada kecenderungan hubungan positif antara iklim kerja, dengan produktivitas kerja pegawai.
3. Ada kecenderungan hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai.
4. Ada kecenderungan hubungan positif antara kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai.

Dari uraian tersebut diatas, untuk memudahkan dalam memahami hipotesa sebagai kesimpulan sementara tersebut, dapat dilihat pada gambar geometri yang telah dibuat seperti dibawah ini :

Gambar II.2 :

Geometri Hipotesis Minor**Geometrik Hipotesis Mayor**

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian / Perspektif Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menguji tentang kebenaran suatu pengetahuan. Metode penelitian ini merupakan pedoman dasar yang harus diikuti agar tujuan penelitian yang telah ditetapkan dapat terwujud. Dalam melaksanakan penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatori, (*Explanatory research*) dimana peneliti akan melakukan uji hipotesis yang ada hubungannya antar variabel.

B. Ruang Lingkup / Fokus yang Diamati

Ruang lingkup penelitian ini dalam lingkup Ilmu Manajemen Administrasi Publik dan menitik beratkan pada faktor-faktor tentang hubungan antara independen variabel yaitu kemampuan kerja, iklim kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Adapun penentuan lokasi penelitian tersebut didasari pertimbangan sebagai berikut :

1. Penulis mengamati, produktivitas kerja yang terjadi pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang belum optimal.
2. Penulis berkepentingan untuk ikut memberikan sumbang saran atas perbaikan produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

D. Fenomena yang Diamati

1. Klasifikasi Variabel.

Digolongan atas dua variabel, yaitu dependen variabel dan independen variabel. Independen variabel adalah variabel yang lebih dahulu, atau variabel yang mempengaruhi.

Yang termasuk independen variable adalah kemampuan kerja, iklim kerja dan disiplin kerja.

Sedangkan dependen variabel adalah variabel yang mengikuti, atau yang dipengaruhi.

Yang dapat dimasukkan sebagai independen variable adalah produktivitas kerja.

2. Definisi Konseptual (variabel)

Dalam penelitian tesis ini akan menggunakan definisi konseptual untuk masing-masing variabel yang dipergunakan dalam penelitian didasarkan definisi konseptual, adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan faktor produksi. Dalam penelitian ini yang dipergunakan untuk pengukuran produktivitas adalah dilihat dari sudut output, hasil yang telah dicapai karyawan.
- b. Kemampuan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur-unsur kematangan yang berkaitan dengan ketrampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kecakapan dan menguasai bidang tugas dan pekerjaannya, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- c. Iklim kerja adalah lingkungan kerja sosial / non fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja pegawai. Iklim kerja ini dapat ditinjau dari pihak pimpinan dan dari pihak karyawan sendiri dan berkaitan dengan suasana yang saling terbuka, tidak ada tekanan baik fisik maupun perasaan, dan tidak saling curiga.
- d. Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan organisasi, sebagai anggota organisasi perlu mengetahui dengan jelas aturan dimana ia terlibat didalamnya, agar supaya didalam melaksanakan aturan itu pegawai sadar atas apa yang dilakukannya, sehingga disiplin erat dengan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, serta keteraturan dan ketertiban.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional ini dimaksudkan agar lebih operatif, untuk memudahkan dalam rangka pelaksanaan lapangan, istilah serta variable yang digunakan semata-mata digunakan untuk memudahkan pelaksanaan lapangan. Untuk pengukuran variabel, digunakan indikator. Adapun variable-variabel tersebut berdasarkan definisi operasional adalah sebagai berikut. :

a. Produktivitas kerja, adapun untuk mengukur variabel ini digunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Tingkat pencapaian hasil kerja, atau hasil dari setiap proses kerja;
- 2) Tingkat ketepatan waktu / jadwal kerja;
- 3) Tingkat mutu / kualitas dari hasil kerja.

b. Kemampuan kerja dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Ketramplilan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Kecakapan dan menguasai bidang tugas;
- 3) Kersungguhan dalam melaksanakan tugas;
- 4) Pengetahuan dan keahlian di bidang tugas;
- 5) Pengalaman dan pelatihan.

c. Iklim kerja adalah iklim kerja sosial / non fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, indikatornya meliputi :

- 1) Suasana yang saling terbuka;

2) Tidak ada tekanan baik fisik maupun perasaan;

3) Tidak saling curiga.

d. Disiplin kerja indikator-indikatornya adalah :

1) Nilai ketaatan;

2) Kepatuhan;

3) Kesetiaan;

4) Keteraturan dan ketertiban.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu dikumpulkan langsung dari obyek penelitian / responden.
2. Data sekunder, dikumpulkan dari instansi terkait, guna melengkapi data primer tersebut.

F. Instrumen Penelitian

Cara pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar guna memperoleh data kuantitatif. Berdasarkan pengalaman cara yang sering digunakan oleh para peneliti guna memperoleh data kuantitatif dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- wawancara ;
- kuesioner ;
- test dan skala obyektif ;
- observasi tingkah laku ;
- metode proyektif.

(Anto Dajan, 1991: 32)

Di dalam penelitian ini instrumen yang paling utama dipergunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada seluruh pegawai Badan Pusat Statistik.

Sedangkan wawancara dan dokumen dipergunakan untuk melengkapi, menyempurnakan data yang dikumpulkan.

G. Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit analisis / obyek yang akan diteliti. (Irawan Soehartono, 1995 : 57).

Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang baik yang berada di lapangan maupun staf yang berjumlah 28 orang.

Penentuan populasi ini dengan mempertimbangkan bahwa sasaran atau ruang lingkup yang akan dicakup yaitu semua karyawan/pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang. Hal ini juga dikarenakan bahwa semua jenis publikasi masih dikerjakan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, sehingga harus melibatkan staf sebagai tenaga pelaksana teknis dan mantri statistik sebagai tenaga lapangan di setiap Kecamatan.

Populasi tersebut di atas adalah pegawai negeri sipil (tetap) tidak termasuk pegawai honor, kontrak, ataupun tenaga yang direkrut dari masyarakat secara temporer. Populasi

pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang yang berjumlah 28 orang pegawai.

2. Teknik Pengambilan Sampel.

Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya. Suatu metode pengambilan sampel yang ideal mempunyai sifat-sifat seperti di bawah ini :

1. Dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti.
2. Dapat menentukan presisi (precision) dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku (standar) dari taksiran yang diperoleh.
3. Sederhana, hingga mudah dilaksanakan.
4. Dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya serendah-rendahnya. (Masri Singarimbun, 1995 : 150)

Berdasarkan hal-hal di atas, sesuai dalam penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 30, maka pengambilan sampelnya menggunakan populasi itu sendiri yaitu sejumlah 28 orang.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa cara yaitu :

1. Kuesioner/angket adalah daftar pertanyaan yang dipergunakan untuk menampung informasi dari responden.
2. Wawancara (interview), yaitu cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden.
3. Observasi

4. Dokumen, diperlukan guna melengkapi hasil dari kuesioner dan wawancara.

Adapun langkah-langkah dalam pengumpulan data adalah :

1. Memberikan penjelasan kepada responden tentang maksud, tujuan dan jenis kuesioner, selanjutnya melakukan wawancara dengan responden.
2. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap semua kuesioner yang telah diisi, apabila terdapat kuesioner yang isiananya diragukan, maka akan dilakukan revisit/kunjungan ulang dengan melakukan wawancara kepada responden.

I. Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science). Dalam program SPSS koefisien korelasi dapat dihitung dengan tiga cara, yaitu Pearson, Kendall's tau-b dan Spearman. Pada analisis ini akan digunakan salah satu diantara ketiga korelasi tersebut, yaitu korelasi Kendall's tau-b, adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi Rank Kendall's.

Rumus ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan terikat

$$T = \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2} N (N - 1) - T_x \cdot \frac{1}{2} (N - 1) - T_y}}$$

T : Koefisien korelasi rank kendall's antara variabel X dengan variabel Y.

S : Jumlah observasi skor +1 dan -1, untuk semua pasangan.

N : Banyaknya obyek atau individu yang diurutkan pada variabel X dan variabel Y

T_x : $\frac{1}{2} (t-1)$: banyaknya observasi yang berangka sama pada variabel X

T_y : $\frac{1}{2} (t-2)$: banyaknya observasi berangka sama pada variabel Y

Sedang untuk menguji signifikan akan digunakan rumus Z test adalah sebagai berikut :

$$Z = \frac{T}{\frac{2(2N + 5)}{\sqrt{9(N - 1)}}} \quad Z : \text{Nilai signifikan}$$

Keterangan :

- Apabila $Z_o > X_t$ pada taraf signifikan 5% = hipotesa diterima
- Apabila $Z_o < X_t$ pada taraf signifikan 5% = hipotesa ditolak

2. Koefisien Konkordansi Kendall's.

Koefisien Konkordansi Kendall's digunakan menguji variabel yang mempengaruhi antara X dan Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$W = \frac{S}{\frac{1}{2} K^2(N-N) - K \sum T}$$

W : Koefisien Konkordansi Rank Kendall's

S : Jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean R_j

K : Banyak himpunan ranking penjenjangan

N : Banyak obyek atau individu yang diberi ranking

Σ : Jumlah nilai T untuk semua ranking

T : Faktor korelasi ranking berangka sama

Sedang untuk menguji signifikan akan digunakan rumus sebagai berikut :

$$X^2 = K (N-1) W$$

X^2 : Chi Square

W : Koefisien Konkordansi Kendall's

Kriteria :

Jika X^2 hitung $\geq X^2$ tabel : hubungan signifikan / sebaliknya

Jika X^2 hitung $< X^2$ tabel : hubungan tidak signifikan / tidak berarti

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Keadaan Umum

Pelaksanaan penelitian dengan judul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang telah peneliti laksanakan adapun keadaan umum Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mambidangi 17 wilayah Kecamatan dengan masing-masing Kecamatan mempunyai 1 (satu) Matri Statistik, Kecamatan tersebut adalah :

1. Kecamatan Getasan
2. Kecamatan Tengeran
3. Kecamatan Susukan
4. Kecamatan Kallwungu
5. Kecamatan Suruh
6. Kecamatan Pabelan
7. Kecamatan Tuntang
8. Kecamatan Banyubiru
9. Kecamatan Jambu
10. Kecamatan Sumowono

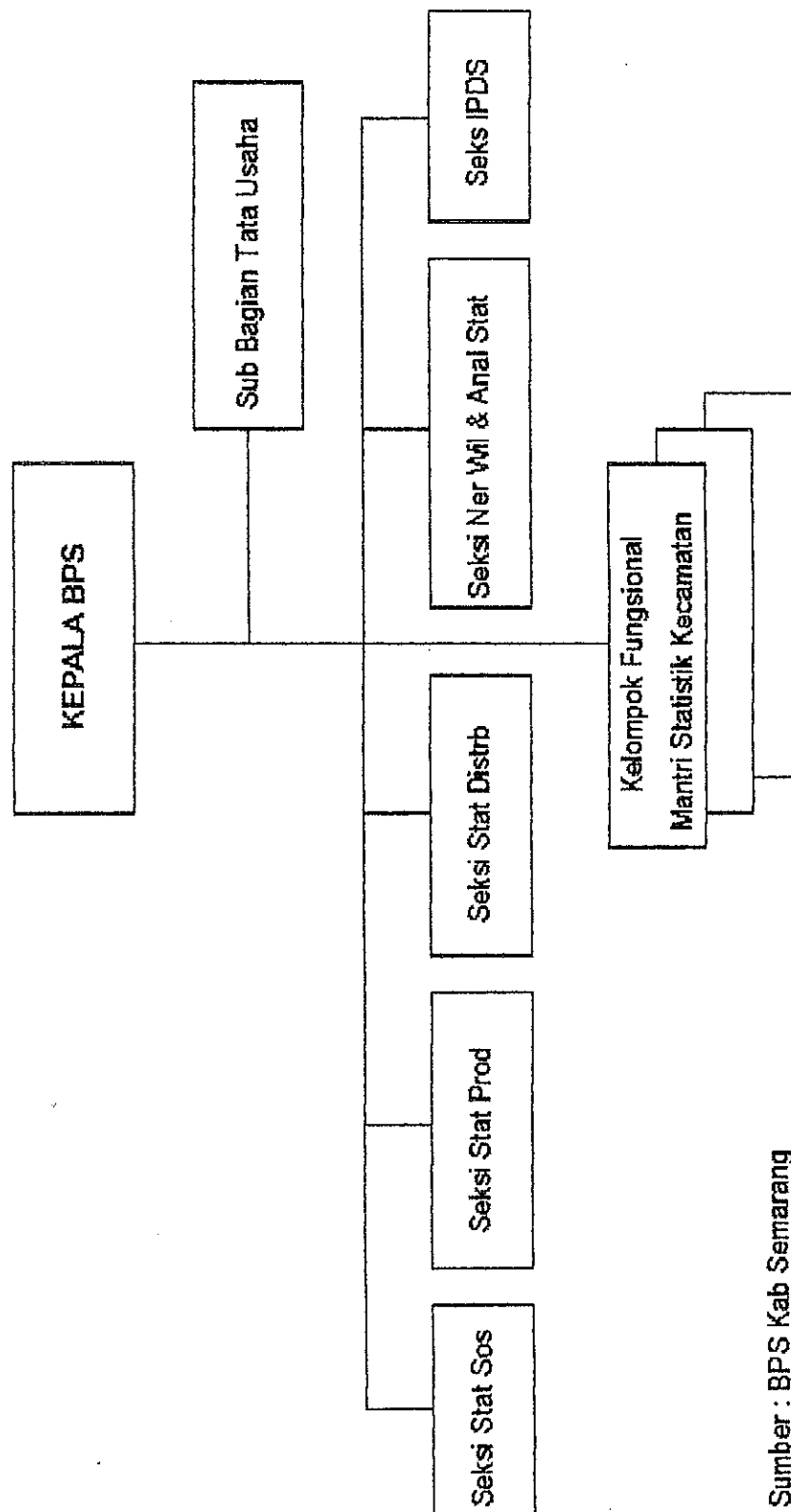
11. Kecamatan Ambarawa
12. Kecamatan Bawen
13. Kecamatan Beringin
14. Kecamatan Bancak
15. Kecamatan Pringapus
16. Kecamatan Bergas
17. Kecamatan Ungaran.

Mengenai kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, selama tahun 2002 khususnya mengenai pengumpulan data dari lapangan serta jumlah penerbitan publikasi statistik, terangkum dalam Laporan Akuntabilitas Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang tahun 2002. Laporan akuntabilitas ini berisi informasi mengenai sarana, prasarana, data personil, keuangan serta seluruh kegiatan yang berkaitan dengan tugas pokok Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Penelitian yang telah dilaksanakan dengan menggunakan 28 responden berasal dari seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang kecuali Kepala Badan Pusat Statistik, adapun struktur organisasi dan rincian pegawai menurut pendidikan serta menurut golongan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

Gambar IV.1.

STRUKTUR ORGANISASI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN SEMARANG



Sumber : BPS Kab Semarang

Tabel IV.1

JUMLAH PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN SEMARANG

DIRINCI MENURUT PENDIDIKAN, TAHUN 2002

No.	URAIAN	SLTA		SARMUD		SARJANA		JUNLAH	
		FREK	(%)	FREK	(%)	FREK	(%)	FREK	(%)
1.	Sub Bagian Tata Usaha	2	14.3	1	100.0			3	10.7
2.	Seksi Statistik Sosial					2	15.4	2	7.1
3.	Seksi Statistik Produksi					2	15.4	2	7.1
4.	Seksi Statistik Distribusi					2	15.4	2	7.1
5.	Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik					2	15.4	2	7.1
6.	Seksi Integrasi Pengelolaan					2	15.4	2	7.1
7.	Mantri Statistik	12	85.7			3	23.1	15	53.6
J U M L A H		14	100.0	1	100.0	13	100.0	28	100.0

Sumber : BPS Kab Semarang

JUMLAH PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN SEMARANG

DIRINCI MENURUT GOLONGAN, TAHUN 2002

No.	URAIAN	GOLONGAN II		GOLONGAN III		GOLONGAN IV		JUMLAH	
		FREK	(%)	FREK	(%)	FREK	(%)	FREK	(%)
1.	Sub Bagian Tata Usaha			3	12.5			3	10.7
2.	Seksi Statistik Sosial			2	8.3			2	7.1
3.	Seksi Statistik Produksi			2	8.3			2	7.1
4.	Seksi Statistik Distribusi			2	8.3			2	7.1
5.	Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik			2	8.3			2	7.1
6.	Seksi Integrasi Pengelolaan			2	8.3			2	7.1
7.	Mantri Statistik	4	100.0	11	45.8			15	53.6
J U M L A H		4	100.0	24	100.0			28	100.0

Sumber : BPS Kab Semarang

Adapun uraian tugas dari masing-masing seksi dan sub bagian adalah sebagai berikut :

Tugas Subbagian Tata Usaha

1. Menyusun dan melaksanakan program kerja serta penyusunan rancangan anggaran.
2. Mengikuti dan menyelenggarakan pelatihan
3. Melakukan kegiatan ketatausahaan.
4. Membantu Ka BPS dibidang Tata Usaha.
5. Menyiapkan, menyusun dan melaksanakan laporan.
6. Melaksanakan kegiatan administrasi dan kehumasan.
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

Tugas Seksi Statistik Sosial

1. Menyusun dan melaksanakan program kerja
2. Menghimpun, menyiapkan dokumen dan bahan untuk kegiatan statistik sosial yang mencakup kependudukan, kesejahteraan rakyat, ketahanan sosial serta statistik sosial lainnya.
3. Mengikuti dan membantu penyelenggaraan pelatihan yang berhubungan dengan statistik sosial.
4. Membantu Ka BPS dibidang statistik sosial
5. Menyiapkan, membuat publikasi statistik sosial
6. Menyiapkan, membuat laporan statistik sosial.
7. Melakukan tugas lain yang diberikan atasan.

Tugas Seksi Statistik Produksi

1. Menyusun dan melaksanakan program kerja
2. Menghimpun, menyiapkan dokumen dan bahan untuk kegiatan statistik produksi yang mencakup statistik harga konsumen dan perdagangan besar, keuangan dan harga produsen, niaga dan jasa serta kegiatan statistik produksi lainnya.
3. Mengikuti dan membantu penyelenggaraan pelatihan yang berhubungan dengan statistik produksi.
4. Membantu Ka BPS dibidang statistik produksi
5. Menyiapkan, membuat publikasi statistik produksi
6. Menyiapkan, membuat laporan statistik produksi.
7. Melakukan tugas lain yang diberikan atasan.

Tugas Seksi Statistik Distribusi

1. Menyusun dan melaksanakan program kerja
2. Menghimpun, menyiapkan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk kegiatan statistik distribusi.
3. Mengikuti dan membantu penyelenggaraan pelatihan yang berhubungan dengan statistik distribusi.
4. Membantu Ka BPS dibidang statistik distribusi
5. Menyiapkan, membuat publikasi statistik distribusi
6. Menyiapkan, membuat laporan statistik distribusi.
7. Melakukan tugas lain yang diberikan atasan.

Tugas Seksi Neraca Wilayah dan Analisa Statistik

1. Menyusun dan melaksanakan program kerja
2. Menghimpun, menyiapkan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk menyusun neraca wilayah dan analisis statistik yang mencakup neraca produksi, neraca konsumsi, analisis dan pengembangan statistik serta kegiatan statistik neraca wilayah dan analisis statistik lainnya.
3. Mengikuti dan membantu penyelenggaraan pelatihan yang berhubungan dengan neraca wilayah dan analisis statistik.
4. Membantu Ka BPS dibidang neraca wilayah dan analisis statistik.
5. Menyiapkan, membuat publikasi neraca wilayah dan analisis statistik.
6. Menyiapkan, membuat laporan neraca wilayah dan analisis statistik.
7. Melakukan tugas lain yang diberikan atasan.

Tugas Seksi Integrasi Pengolahan dan Desiminasi Statistik

1. Menyusun dan melaksanakan program kerja
2. Menyusun memelihara penerapan jejaring komunikasi data.
3. Mengikuti dan membantu penyelenggaraan pelatihan yang berhubungan dengan Integrasi pengolahan dan desiminasi statistik.
4. Membantu Ka BPS dibidang statistik produksi
5. Membuat implementasi pembangunan system basis data statistik
6. Menerima, mengolah serta mengelola data rujukan statistik.
7. Melakukan kompilasi rancangan teknis surveil statistik sektoral
8. Melakukan tugas lain yang diberikan atasan.

(Sumber : BPS Kab Semarang)

B. Hasil Penelitian

Penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Semarang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah faktor kemampuan kerja, faktor iklim kerja, dan faktor disiplin kerja, telah peneliti laksanakan, sedangkan pembahasan dan analisisnya dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang adalah :

1. Produktivitas kerja.

Membahas tentang variabel produktivitas dalam permasalahan ini yang akan dibahas adalah pencapaian hasil kerja, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, sebagai berikut :

a. Pencapaian hasil kerja

Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam menyelesaikan tugas sering menjumpai masalah, untuk membahas hal tersebut dalam item ini yang dibahas adalah masalah yang ada dalam tugas dan penyelesaian atas tugas atau pekerjaan yang menjadi beban pegawai tersebut, sedang pembahasannya adalah sebagai berikut :

1). Masalah yang ada dalam tugas.

Pembahasan masalah yang ada dalam tugas adalah sebagai berikut :

TABEL IV.3
PENYELESAIAN MASALAH TUGAS

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu dengan baik	15	53,6
2.	Dengan baik	11	39,3
3.	Kadang 2 dengan baik	2	7,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 53,6% responden yang menyatakan selalu diselesaikan dengan baik, 39,3% responden yang menyatakan sering diselesaikan dengan baik, 7,1% responden menyatakan kadang-kadang diselesaikan dengan baik.

Hal tersebut di atas dapat menunjukkan bahwa jika pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang ada masalah dalam melaksanakan tugas dapat diselesaikan dengan baik, dengan dapat menyelesaikannya permasalahan yang timbul diharapkan akan memperlancar segala pekerjaan yang menjadi tugasnya.

2). Penyelesaian atas tugas.

Dalam setiap organisasi termasuk didalamnya Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dapat dipastikan adanya tugas-tugas yang harus diselesaikan, untuk mengetahui tingkat penyelesaian atas tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, khususnya tugas dalam pembuatan publikasi yang harus diterbitkan Badan Pusat Statistik dapat dilihat pada tabel yang dibuat di bawah ini :

TABEL IV.4
PEMBUATAN PUBLIKASI

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu menerbitkan	9	32,1
2.	Menerbitkan, tdk rutin	17	60,7
3.	Kadang 2 menerbitkan	2	7,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 2

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa ada 17,9% responden menyatakan selalu menerbitkan publikasi secara rutin, 60,7% responden yang menyatakan menerbitkan tetapi tidak rutin, dan 21,4% responden yang menyatakan kadang-kadang menerbitkan.

Hal tersebut di atas dapat menunjukan bahwa penerbitan publikas sudah diterbitkan walaupun belum begitu lancar dan rutin, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tugas maupun pekerjaan bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang suda banyak yang dilaksanakan.

Selanjutnya membahas tentang pencapaian hasil kerja, untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten

Semarang, dapat dilihat pada tabel yang telah dibuat sebagai berikut :

TABEL IV.5
PENCAPAIAN HASIL KERJA

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu tercapai.	5	17,9
2.	Sering tercapai	6	21,4
3.	Kadang 2 tercapai	8	28,6
4.	Tdk pernah tercapai	9	32,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 3

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa 17,9% responden menyatakan selalu tercapai, 21,4% responden menyatakan sering tercapai, 28,6% responden menyatakan kadang-kadang tercapai, 32,1% responden menyatakan bahwa tidak pernah tercapai.

Dari tabel dan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan belum dapat mencapai hasil sesuai dengan yang direncana, sehingga perlu banyak pembenahan agar tercapai tujuan organisasi.

b. Ketepatan waktu

1). Jadwal penyelesaian tugas.

Untuk mengetahui tingkat penyesuaian waktu menyelesaikan tugas bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang apakah sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan, dapat dilihat pada tabel yang dibuat dan diolah seperti di bawah ini :

TABEL IV.6

MENYELESAIKAN TUGAS SESUAI JADWAL

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu sesuai jadwal	3	10,7
2.	Sering sesuai jadwal	10	35,7
3.	Kadang 2 sesuai jadwal	7	25,0
4.	Tdk pernah sesuai jadwal	8	28,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 4

Data di atas menunjukkan bahwa terdapat 10,7% responden menyatakan selalu sesuai jadwal, 35,7% responden yang menyatakan sering sesuai jadwal, 25,0% responden menyatakan kadang-kadang sesuai jadwal dan 28,6% responden menyatakan tidak pernah sesuai jadwal.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pengumpulan data belum sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Untuk mengetahui sejauh mana penyusunan publikasi apakah sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL IV.7

MENYUSUN PUBLIKASI SESUAI DENGAN JADWAL

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu tepat waktu	2	7,1
2.	2 th tepat, 1 th tidak	15	53,6
3.	1 th tepat, 2 th tidak	10	35,7
4.	Tdk pernah tepat waktu	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 7,1% responden menyatakan selalu tepat waktu, 53,6% responden menyatakan dua tahun tepat waktu satu tahun tidak tepat waktu, 35,7% responden menyatakan satu tahun tepat waktu dua tahun tidak tepat waktu, 3,6% responden menyatakan tidak pernah tepat waktu.

Dari tabel diatas menyebutkan bahwa tugas dan pekerjaan yang diemban oleh pegawai Badan Pusat

Statistik Kabupaten Semarang khususnya dalam menyusun publikasi selama tiga tahun terakhir ternyata sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

2). Tugas yang tertunda.

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat penundaan pelaksanaan pekerjaan, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.8

TINGKAT PENUNDAAN PELAKSANAAN PEKERJAAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Tidak pernah menunda	7	25,0
2.	Kadang 2 menunda	15	53,6
3.	Sering menunda	6	21,4
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 6

Tabel di atas menunjukkan bahwa ada 25,0% responden menyatakan tidak pernah menunda pekerjaan, 53,6% responden menyatakan kadang-kadang menunda pekerjaan, dan 21,4% responden menyatakan sering menunda pekerjaan.

Tabel dan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai Badan Pusat

Statistik Kabupaten Semarang masih kadang-kadang tertunda, hal ini akan menghambat produktivitasnya.

c. Kualitas hasil kerja.

1). Ikut serta dalam pelatihan.

Untuk mengetahui sejauhmana keikutsertaan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam pelatihan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.9

KEIKUTSERTAAN PELATIHAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu ikut	8	28,6
2.	Sering ikut	18	64,3
3.	Kadang 2 ikut	2	7,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 7

Tabel tersebut di atas menunjukkan ada 28,6% responden yang menyatakan selalu ikut dalam pelatihan, 64,3% responden yang menyatakan sering ikut dalam setiap kegiatan pelatihan, dan 7,1% responden yang menyatakan kadang-kadang ikut dalam kegiatan pelatihan.

Dari tabel dan uraian hasil dari jawaban responden yang telah diolah tersebut di atas

menunjukkan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sering ikut kegiatan pelatihan yang bersifat kedinasan.

Sedangkan untuk mengetahui sejauhmana pendapat pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang tentang manfaat yang diperoleh dari pelatihan kedinasan, dapat dilihat pada tabel yang telah diolah seperti di bawah ini :

TABEL IV.10

ADANYA MANFAAT PELATIHAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat bermanfaat	18	64,3
2.	Sering bermanfaat	10	35,7
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 8

Tabel tersebut di atas menunjukkan ada 64,3% responden yang menyatakan adanya pelatihan sangat bermanfaat, dan 35,7% responden yang menyatakan adanya pelatihan sering bermanfaat.

Dari tabel yang telah diolah dan diuraikan tersebut merupakan jawaban reponden yang menunjukkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang menyatakan adanya manfaat

yang diperoleh dari hasil pelatihan bahkan segalan besar menyatakan sangat bermanfaat

2). Hasil dari pengawasan.

Pengawasan dari pimpinan kepada bawahan selalu dilaksanakan dalam organisasi pada umumnya, untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sering ada kesalahan, dapat dilihat pada tabel yang dibuat di bawah ini :

TABEL IV.11
HASIL PENGAWASAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Tdk pernah dikembalikan	9	32,1
2.	Kadang 2 dikembalikan	12	42,9
3.	Sering dikembalikan	7	25,0
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 9

Tabel di atas menunjukkan 32,1% responden menyatakan tidak pernah dikembalikan, 42,9% responden menyatakan kadang-kadang dikembalikan, dan 25,0% responden menyatakan sering dikembalikan.

Dari permasalahan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang jarang sekali

dikembalikan oleh pengawas/pimpinan untuk diperbaiki karena banyak kesalahan atau dapat disebut bahwa pekerjaannya banyak yang benar.

2. Kemampuan kerja.

a. Ketrampilan dalam melaksanakan tugas.

1). Kemampuan bekerja.

Untuk mengetahui tingkat berkomunikasi dalam memimpin, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.12

KEMAMPUAN MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
2.	Cukup mampu	17	60,7
3.	Kurang mampu	10	35,7
4.	Tidak mampu	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 10

Tabel di atas menunjukkan ada 60,7% responden menyatakan cukup mampu, 35,7% responden menyatakan kurang mampu dan 3,6% responden menyatakan tidak mampu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang cukup mampu untuk

menyelesaikan tugas/pekerjaan walaupun masih ada sebagian pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang yang kurang mampu.

2). Mampu bekerja sama.

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang untuk melakukan kerja sama dengan orang lain, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.13
KERJA SAMA DENGAN ORANG LAIN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
2.	Sering	15	53,6
3.	Kadang-kadang	13	46,4
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 11

Dari tabel di atas menunjukkan ada 53,6% responden menyatakan sering bekerja sama dengan orang lain, dan 46,4% responden menyatakan kadang-kadang bekerja sama dengan orang lain.

Dari tabel dan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang yang dapat bekerja sama dengan orang lain, dapat pula disebut sebagian

besar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mampu bekerja sama dengan orang lain.

3). Mampu memotivasi

Untuk mengetahui sejauhmana kemampuan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam memberikan motivasi, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.14

MAMPU MEMOTIVASI

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat mampu	2	7,1
2.	Cukup mampu	22	78,6
3.	Kurang mampu	3	10,7
4.	Tidak mampu	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 12

Tabel di atas menunjukkan ada 7,1% responden menyatakan sangat mampu, 78,6% responden menyatakan cukup mampu, 10,7% responden menyatakan kurang mampu dan 3,6% responden menyatakan tidak mampu.

Hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dapat memberi motivasi kepada

orang lain, karena 78,6% responden menjawab cukup mampu.

b. Kecakapan dan menguasai bidang tugas.

1). Menggunakan metode

Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang menggunakan metode kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.15

TEHNIK MENGGUNAKAN METODE KERJA

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat mampu	7	25,0
2.	Cukup mampu	11	39,3
3.	Kurang mampu	10	35,7
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 13

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 25,0% responden menyatakan sangat mampu, 39,3% responden menyatakan cukup mampu, dan 35,7% responden menyatakan kurang mampu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknis menggunakan metode pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang cukup

mampu dan sebagian kecil pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang kurang mampu dalam menggunakan metode kerja.

2). Menggunakan prosedur

Untuk mengetahui kemampuan pegawai untuk menggunakan tehnik dan prosedur kerja, dapat dilihat pada tabel yang dibuat di bawah ini :

TABEL IV.16

TEHNIK MENGGUNAKAN PROSEDUR

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat mampu	3	10,7
2.	Cukup mampu	18	64,3
3.	Kurang mampu	6	21,4
4.	Tidak mampu	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 14

Tabel di atas menunjukkan bahwa ada 10,7% responden menyatakan sangat mampu, 64,3% responden menyatakan cukup mampu, 21,4% responden menyatakan kurang mampu dan 3,6% responden menyatakan tidak mampu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pusat Statistik

Kabupaten Semarang cukup mampu dalam menggunakan prosedur kerja.

3). Menyampaikan ide

Untuk mengetahui tingkat kesulitan dalam menyampaikan ide bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, dapat dilihat pada tabel yang dibuat di bawah ini :

TABEL IV.17

MENYAMPAIKAN IDE

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sering	13	46,4
2.	Kadang-kadang	15	53,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 15

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa ada 46,4% responden menyatakan tidak pernah, dan 53,6% responden menyatakan pernah ada kesulitan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang jika mendapatkan suatu ide mereka dapat menyampaikan idenya sehingga dari ide tersebut diharapkan dapat menjadikan peningkatan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

c. Kesungguhan dalam melaksanakan tugas.

1). Tekun dalam bekerja

Untuk mengetahui sejauhmana rasa ketekunan dalam bekerja bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.18

MERASA TEKUN DALAM BEKERJA

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sering merasa tekun	13	46,4
2.	Pernah merasa tekun	11	39,3
3.	Kadang 2 merasa tekun	2	7,1
4.	Tdk prnh merasa tekun	2	7,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 16

Tabel di atas menunjukkan bahwa ada 46,4% responden yang menyatakan sering, 39,3% responden menyatakan pernah, 7,1% responden menyatakan kadang-kadang dan 7,1% responden menyatakan tidak pernah.

Hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang punya rasa percaya diri yaitu merasa tekun dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaannya, berawal dari ketekunan diharap dapat membuahkan peningkatan produktivitas kerja.

2). Menyampaikan pesan.

Untuk mengetahui kemampuan dari pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam menyampaikan pesan, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.19
PENYAMPAIAN PESAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat mampu	10	35,7
2.	Cukup mampu	10	35,7
3.	Kurang mampu	6	21,4
4.	Tidak mampu	2	7,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 17

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 35,7% responden menyatakan sangat mampu, 35,7% responden menyatakan cukup mampu, 21,4% responden menyatakan kurang mampu dan 7,1% responden menyatakan tidak mampu.

Dari tabel dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mampu menyampaikan pesan

yang didapatkannya, melihat kemampuan dalam menyampaikan pesan dimungkinkan mampu dalam hal lain terutama dalam pekerjaan.

d. Pengetahuan, keahlian dan pengalaman dibidang tugas.

1). Menguasai pengetahuan di bidang tugas

Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dari pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang akan pengetahuan dibidang tugas, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.20

MEMPUNYAI PENGETAHUAN BIDANG TUGAS

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat mengetahui	8	28,6
2.	Cukup mengetahui	13	46,4
3.	Kurang mengetahui	6	21,4
4.	Tidak mengetahui	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 18

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 28,6% responden menyatakan sangat mengetahui, 46,4% responden menyatakan cukup mengetahui, 21,4% responden menyatakan kurang mengetahui, dan 3,6% responden menyatakan tidak mengetahui.

Dari tabel dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mempunyai pengetahuan dibidang tugasnya.

2). Ahli dibidang tugas.

Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dari pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam keahlian dibidang tugasnya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.21
MERASA AHLI DIBIDANG TUGAS

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat ahli	6	21,4
2.	Cukup ahli	10	35,7
3.	Kurang ahli	9	32,1
4.	Tidak ahli	3	10,7
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 19

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 21,4% responden menyatakan sangat ahli, 35,7% responden menyatakan cukup ahli, 32,1% responden menyatakan kurang ahli dan 10,7% responden menyatakan tidak ahli.

Dari tabel dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mempunyai keahlian dibidang tugasnya.

3). Pengalaman akan tugas.

Untuk mengetahui sejauh mana pengalaman yang dimiliki dari pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam melaksanakan tugasnya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.22

PENGALAMAN DIBIDANG TUGAS

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat pengalaman	12	42,9
2.	Cukup pengalaman	7	25,0
3.	Kurang pengalaman	8	28,6
4.	Tidak pengalaman	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 20

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 42,9% responden menyatakan sangat pengalaman, 25,0% responden menyatakan cukup pengalaman, 28,6% responden menyatakan kurang pengalaman dan 3,6% responden menyatakan tidak pengalaman.

Dari tabel dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mempunyai pengalaman dibidang tugasnya.

3. Iklim kerja.

a. Suasana saling terbuka.

Untuk indikator suasana saling terbuka dalam pembahasannya akan dibagi menjadi beberapa sub indikator, sub indikator tersebut dapat dilihat seperti dibawah ini :

1). Perlunya rasa percaya.

Untuk mengetahui perlunya rasa percaya antar teman bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.23

PERLUNYA RASA PERCAYA TERHADAP TEMAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat perlu	7	25,0
2.	Perlu	16	57,1
3.	Kurang perlu	3	10,7
4.	Tidak perlu	2	7,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 21

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 25,0% responden menyatakan sangat perlu, 57,1% responden menyatakan perlu, 10,7% responden yang menyatakan kurang perlu, 7,1% responden yang menyatakan tidak perlu.

Berdasarkan tabel diatas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sebagian besar memerlukan rasa saling percaya antar teman bagi pegawai.

Untuk mengetahui seberapa banyak frekuensi rasa percaya terhadap pimpinan bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.24

PERLUNYA RASA PERCAYA TERHADAP PIMPINAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat perlu	16	57,1
2.	Perlu	12	42,9
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 22

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 57,1% responden menyatakan sangat perlu, 42,9% responden menyatakan perlu.

Setelah melihat tabel diatas dapat disimpulkan bahwa frekuensi tingkat perlunya rasa percaya terhadap pimpinan sangat diperlukan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, hal ini dapat disebut pula bahwa rasa percaya sangat diperlukan karena dengan adanya rasa percaya ini maka suasana sejuk akan tercipta pada kantor yang bersangkutan dimana pegawai bekerja.

2). Tingkat rasa percaya.

Setelah mengetahui rasa percaya sangat diperlukan, maka perlu mengetahui sejauh mana tingkat rasa percaya antar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, hal tersebut dapat dilihat pada tabel yang telah dibuat dan diolah seperti di bawah ini :

TABEL IV.25

TINGKAT PERCAYA THD TEMAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat percaya	2	7,1
2.	Percaya	18	64,3
3.	Kurang percaya	7	25,0
4.	Tidak percaya	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 23

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 7,1% responden menyatakan sangat percaya, 64,3% responden menyatakan percaya, 25,0% responden yang menyatakan kurang percaya, 3,6% responden yang menyatakan tidak percaya.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rasa percaya antar teman bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sudah ada bahkan cukup baik, hal ini akan membuat kinerjanya bersemangat dan berbuah pada peningkatan produktivitas.

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mempunyai rasa percaya terhadap pimpinannya, dapat dilihat pada tabel yang telah diolah seperti di bawah ini :

TABEL IV.26
TINGKAT PERCAYA TERHADAP PIMPINAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat percaya	3	10,7
2.	Percaya	11	39,3
3.	Kurang percaya	12	42,9
4.	Tidak percaya	2	7,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 24

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 10,7% responden menyatakan sangat percaya, 39,3% responden menyatakan percaya, 42,9% responden menyatakan kurang percaya, 7,1% responden menyatakan tidak percaya terhadap pimpinan.

Dari tabel yang telah diolah dan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai/karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang kurang mempunyai rasa percaya terhadap pimpinan.

3). Manfaat dari rasa percaya.

Untuk mengetahui apakah pegawai/karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang merasakan adanya manfaat dari rasa percaya antar sesama teman, dapat dilihat pada tabel yang telah dibuat dan diolah seperti dibawah ini :

TABEL IV.27

MERASAKAN MANFAAT PERCAYA THD TEMAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat dapat	14	50,0
2.	Dapat	14	50,0
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 25

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 50,0% responden menyatakan sangat dapat merasakan manfaat rasa percaya terhadap teman, 50,0% responden menyatakan dapat merasakan manfaat rasa percaya terhadap teman.

Setelah mengetahui bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang ternyata dapat merasakan adanya manfaat seperti diuraikan tersebut diatas, maka untuk mengetahui apakah pegawai/karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang merasakan adanya manfaat dari rasa percaya terhadap pimpinan, dapat dilihat pada tabel yang telah dibuat dan diolah seperti dibawah ini :

TABEL IV.28

MERASAKAN MANFAAT PERCAYA THD PIMPINAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat dapat	16	56,1
2.	Dapat	12	42,9
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 26

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 57,1% responden menyatakan sangat dapat dirasakan

manfaatnya, dan 42,9% responden menyatakan dapat merasakan manfaatnya.

Penyataan dari kedua permasalahan tersebut di atas menyebutkan bahwa frekuensi manfaat yang didapatkan dari rasa percaya baik antar teman maupun dengan pimpinan bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sudah dapat dirasakan oleh banyak pegawai.

4). Perlunya saling terbuka.

Untuk mengetahui seberapa jauh tingkat perlunya saling keterbukaan antar karyawan dengan karyawan lainnya di Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.29

PERLUNYA SALING KETERBUKAAN ANTAR TEMAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat perlu	18	64,3
2.	Perlu	8	28,6
3.	Kurang perlu	2	7,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 27

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 64,3% responden menyatakan sangat perlu

keterbukaan antar teman, 28,6% responden menyatakan perlu keterbukaan antar teman, 7,1% responden yang menyatakan kurang perlu keterbukaan antar teman.

Dari tabel dan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterbukaan antar teman diperlukan oleh banyak pegawai/karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Setelah mengetahui perlunya keterbukaan antar teman, maka untuk mengetahui seberapa jauh tingkat perlunya saling terbuka antara karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dengan pimpinan, dapat dilihat pada tabel yang telah dibuat dan diolah seperti di bawah ini :

TABEL IV.30

PERLUNYA SALING KETERBUKAAN THD PIMPINAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat perlu	27	96,4
2.	Perlu	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 28

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 96,4% responden menyatakan sangat perlu adanya

saling keterbukaan dengan pimpinan, 3,6% responden menyatakan perlu adanya saling keterbukaan dengan pimpinan.

Dari jawaban responden tersebut diatas dapat disebutkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang memerlukan adanya keterbukaan antara pegawai/karyawan dengan pimpinan.

5). Tingkat saling terbuka.

Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat saling terbuka antar karyawan/pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, dapat dilihat pada tabel yang telah dibuat dan diolah di bawah ini :

TABEL IV.31

TINGKAT KETERBUKAAN DENGAN TEMAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat terbuka	4	14,3
2.	Terbuka	16	57,1
3.	Kurang terbuka	8	28,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 29

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 14,3% responden menyatakan sangat terbuka, 57,1%

responden menyatakan terbuka, 28,6% responden yang menyatakan kurang terbuka dengan teman.

Dari jawaban responden yang telah diolah menjadi tabel dan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang sudah mempunyai rasa terbuka dengan teman.

Setelah melihat tingkat keterbukaan anta teman seperti uraian diatas, sedangkan untuk mengetahui sejauh mana keterbukaan antara pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dengan pimpinan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL IV.32

TINGKAT KETERBUKAAN DENGAN PIMPINAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat terbuka	21	75,0
2.	Terbuka	7	25,0
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 30

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 75.0% responden menyatakan sangat terbuka dengan pimpinan, 25,0% responden menyatakan terbuka dengan pimpinan.

Hal diatas merupakan gambaran bahwa adanya keterbukaan antara pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dengan pimpinan dimana mereka bekerja, tingkat keterbukaan dengan pemimpin yang tinggi akan berdampak pada iklim kerja yang baik.

6). Manfaat dari saling terbuka.

Setelah membahas berbagai masalah seperti tersebut diatas, maka perlu dibahas tingkat manfaat dari saling terbuka, untuk mengetahui apakah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mengerti akan manfaat yang diperoleh dari rasa saling terbuka dengan teman, dapat dilihat pada tabel yang dibuat dan diolah seperti di bawah ini :

TABEL IV.33

MANFAAT KETERBUKAAN DENGAN TEMAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
2.	Dapat	11	39,3
3.	Kurang dapat	17	60,7
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 31

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 39,3% responden menyatakan dapat merasakan manfaat keterbukaan

dengan teman, 60,7% responden yang menyatakan kurang dapat merasakan manfaat keterbukaan dengan teman.

Dari tabel dan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai/karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam melaksanakan pekerjaan masih banyak yang belum dapat merasakan manfaat keterbukaan dengan teman.

Setelah mengetahui belum terasanya manfaat keterbukaan dengan teman bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang., perlu kita ketahui tingkat manfaat dari keterbukaan dengan pimpinan bagi karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, hal ini dapat dilihat pada di bawah ini :

TABEL IV.34

MANFAAT KETERBUKAAN DENGAN PIMPINAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
2.	Dapat	20	71,4
3.	Kurang dapat	8	28,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 32

Dari di atas menunjukkan bahwa terdapat 71,4% responden menyatakan dapat merasakan

manfaat, 28,6% responden yang menyatakan kurang dapat merasakan manfaat keterbukaan dengan pimpinan.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ada yang dapat merasakan manfaat keterbukaan dengan pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

b. Tidak ada tekanan.

1). Tekanan dari pimpinan.

Sedangkan untuk mengetahui sejauhmana adanya tekanan dari pimpinan kepada pegawai/karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, dapat dilihat pada tabel yang telah dibuat dan diolah seperti di bawah ini :

TABEL IV.35

TEKANAN DARI PIMPINAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Tidak pernah	24	85,7
2.	Kadang-kadang	4	14,3
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 33

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 85,7% responden yang menyatakan tidak pernah mendapat tekanan dari

pimpinan, 14,3% responden menyatakan kadang-kadang mendapat tekanan dari pimpinan.

Melihat jawaban dari responden yang telah diolah menjadi tabel dan diuraikan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa memang masih ada pegawai yang merasa kadang-kadang mendapat tekanan dari pimpinan hal ini hanya sebagian kecil, namun sebagian besar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang merasa tidak pernah mendapat tekanan dari pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

2). Tekanan dari teman.

Sedangkan untuk mengetahui tekanan dari teman sekantor, dapat dilihat pada di bawah ini :

TABEL IV.36

TEKANAN DARI TEMAN SEKANTOR

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Tidak pernah	2	7,1
2.	Kadang-kadang	15	53,6
3.	Sering	10	35,7
4.	Selalu	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 34

Dari di atas menunjukkan terdapat 7,1% responden menyatakan tidak pernah, 53,6% responden menyatakan Kadang-kadang, 35,7% responden menyatakan sering, 3,6% responden menyatakan selalu

Melihat jawaban dari tabel tersebut di atas dapat disimpulkan ternyata masih ada karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang yang merasa tertekan oleh temannya walaupun kecil nilainya, hal tersebut perlu segera diatasi, karena perasaan tertekan bagi karyawan akan membawa iklim kerja yang kurang kondusif.

3). Tekanan dari lingkungan.

Sedangkan untuk mengetahui sejauhmana tingkat tekanan dari lingkungan, dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

TABEL IV.37

TEKANAN DARI LINGKUNGAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Tidak pernah	6	21,4
2.	Kadang-kadang	13	46,4
3.	Sering	9	32,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 35

Dari tabel di atas menunjukkan terdapat 21,4% responden menyatakan tidak pernah, 46,4% responden menyatakan kadang-kadang, 32,1% responden menyatakan sering.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang yang mendapat tekanan dari lingkungan dimana di bekerja, hal tersebut perlu segera diatasi agar suasana yang lebih kondusif dapat dilaksanakan pada lingkungan kerja.

c. Tidak saling curiga.

1). Hubungan antar karyawan.

Untuk mengetahui tanggung jawab pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang atas keputusan yang diambilnya, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.38

HUBUNGAN DENGAN TEMAN SEKANTOR

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat baik	11	39,3
2.	Baik	15	53,6
3.	Kurang baik	2	7,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 36

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 39,3% responden yang menyatakan hubungannya sangat baik, 53,6% responden menyatakan hubungannya baik, 7,1% responden yang menyatakan hubungannya kurang baik.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan atau pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang cukup baik.

2). Hubungan dengan pimpinan.

Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dengan pimpinan, maka dapat dilihat pada tabel yang telah dibuat dan diolah seperti dibawah ini :

TABEL IV.39

HUBUNGAN DENGAN PIMPINAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat baik	9	32,1
2.	Baik	16	57,1
3.	Kurang baik	3	10,7
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 37

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 32,1% responden yang

menyatakan hubungan pegawai dengan pimpinan sangat baik, 57,1% responden menyatakan hubungan pegawai dengan pimpinan baik, 10,7% responden yang menyatakan hubungan pegawai dengan pimpinan kurang baik,.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan kerja yang cukup baik anatar pegawai dengan pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

3). Rasa curiga.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa jauh adanya rasa curiga pegawai/karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang terhadap kebijakan yang diambil oleh pimpinan, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.40

RASA CURIGA TERHADAP KEBIJAKAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
2.	Kadang-kadang	17	60,7
3.	Sering	11	39,3
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 38

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 60,7% responden

menyatakan kadang-kadang ada rasa curiga terhadap kebijakan yang diambil oleh pimpinan, 39,3% responden yang menyatakan sering timbul rasa curiga terhadap kebijakan yang diambil oleh pimpinan.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang masih ada yang merasa curiga terhadap kebijakan yang diambil oleh pimpinan.

4. Disiplin kerja.

Untuk membahas variabel ini akan peneliti bagi menjadi beberapa sub variabel dan item

a. Nilai ketaatan.

Taat terhadap perintah.

Untuk mengetahui ketaatan bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam menjalankan perintah, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.41

TAAT MENJALANKAN PERINTAH

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu taat	23	82,1
2.	Sering taat	5	17,9
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 39

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 82,1% responden yang menyatakan taat terhadap perintah atasan, 17,9% responden menyatakan sering taat terhadap perintah atasan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang cukup taat terhadap perintah yang diberikan oleh pimpinan, hal tersebut memudahkan pimpinan untuk mengendalikan pegawai dari jenis disiplin ini akan berdampak pada berbagai hal termasuk produktivitas.

b. Kepatuhan.

Patuh terhadap aturan.

Untuk mengetahui sejauhmana tingkat kepatuhan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang terhadap aturan yang berlaku, dapat dilihat pada tabel yang telah dibuat dan diolah di bawah ini :

TABEL IV.42

PATUH TERHADAP ATURAN

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu patuh	19	67,9
2	Cukup patuh	9	32,1
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 40

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 67,9% responden yang menyatakan selalu patuh terhadap aturan yang berlaku, 32,1% responden menyatakan sering patuh terhadap aturan yang berlaku.

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa kepatuhan terhadap aturan yang berlaku bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang cukup, hal tersebut mencerminkan disiplin terhadap aturan cukup.

c. Kesetiaan.

Setia terhadap pimpinan.

Untuk mengetahui sejauh mana kesetiaan bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang kepada pimpinannya, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.43

SETIA KEPADA PIMPINAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu setia	13	46,4
2.	Cukup setia	13	46,4
3.	Kurang setia	1	3,6
4.	Tidak setia	1	3,6
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 41

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 46,4% responden yang menyatakan selalu setia, 46,4% responden menyatakan cukup setia, 3,6% responden yang menyatakan kurang setia, 3,6% responden yang menyatakan tidak tidak setia.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dapat disebut setia kepada pimpinan.

d. Keteraturan dan ketertiban.

1). Teratur dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa jauh keteraturan dalam bekerja bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.44

TERATUR DALAM BEKERJA

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Sangat teratur	7	25,0
2.	Cukup teratur	9	32,1
3.	Kurang teratur	7	25,0
4.	Tidak teratur	5	17,9
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 42

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 25,0% responden yang menyatakan sangat teratur, 32,1% responden menyatakan cukup teratur, 25,0% responden yang menyatakan kurang teratur, 17,9% responden yang menyatakan tidak teratur.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang masih ada yang tidak teratur dalam bekerja.

2). Tertib dalam bekerja.

Untuk mengetahui sejauhmana tingkat ketertiban pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL IV.45

TERTIB DALAM BEKERJA

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persen
1.	Selalu tertib	5	17,9
2.	Tertib	8	28,6
3.	Kurang tertib	10	35,7
4.	Tidak tertib	5	17,9
J u m l a h		28	100,0

Sumber : diolah dari kues nomor 43

Dari tabel yang telah diolah seperti di atas menunjukkan bahwa terdapat 17,9% responden yang menyatakan selalu tertib dalam bekerja, 28,6% responden menyatakan tertib dalam bekerja, 35,7% responden yang menyatakan kurang tertib dalam bekerja, 17,9% responden yang menyatakan tidak tertib dalam bekerja.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang masih bisa ditertibkan, karena tertib dalam bekerja merupakan cermin disiplin dalam bekerja.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Variabel Penelitian.

Untuk melaksanakan uji hipotesis diperlukan skor dari setiap responden yang diteliti. Kategori yang digunakan adalah sangat baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik.

Sedangkan Rumus untuk menyusun kategori adalah sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan : I = interval,

R = skor tertinggi – skor terendah,

K = jumlah kelas

Dari rumus diatas setelah dimasukkan dalam variabelnya untuk hasil adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja

$$I = \frac{36 - 9}{4} = \frac{27}{4} = 6,75$$

- a. Tidak baik = 09 - 15
- b. Kurang baik = 16 - 22
- c. Cukup baik = 23 - 29
- d. Sangat baik = > 29

2. Kemampuan kerja

$$I = \frac{44 - 11}{4} = \frac{33}{4} = 8,25$$

- a. Tidak baik = 11 - 18
- b. Kurang baik = 19 - 26
- c. Cukup baik = 27 - 34
- d. Sangat baik = > 34

3. Iklim kerja

$$I = \frac{72 - 18}{4} = \frac{54}{4} = 13,50$$

- a. Tidak baik = 18 - 31
- b. Kurang baik = 32 - 45
- c. Cukup baik = 46 - 60
- d. Sangat baik = > 60

4. Disiplin kerja

$$I = \frac{20 - 5}{4} = \frac{15}{4} = 3,75$$

- a. Tidak baik = 05 - 08
- b. Kurang baik = 09 - 12
- c. Cukup baik = 13 - 16
- d. Sangat baik = 17 - 20

a. Produktivitas kerja.

Dari penilaian atas jawaban responden yang telah diolah dengan tabel dan uraian tersebut diatas mulai dari pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 9 yang kemudian diukur melalui 9 pertanyaan tersebut dan disebar menjadi 4 kategori maka hasilnya adalah seperti tabel di bawah ini :

TABEL IV.46
KATEGORISASI VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

Keterangan	Frek	%
Sangat baik (lebih dari 29)	5	17,9
Cukup baik (23 – 29)	22	78,6
Kurang baik (16 – 22)	1	3,6
Tidak baik (09 – 15)	0	0,0
J u m l a h	28	100,0

Setelah membaca tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa penilaian variabel produktivitas kerja bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mempunyai kategori penilaian yang sangat baik adalah 17,9% dan cukup baik adalah 78,6%, sehingga kategori baik adalah 96,4%.

Sedangkan penilaian kurang baik adalah 3,6%, untuk penilaian tidak baik adalah 0 % sehingga kategori penilaian kurang baik adalah 3,6%

b. Kemampuan kerja.

Tabel di bawah ini merupakan kategori dari variabel kemampuan kerja yaitu pertanyaan nomor 10 sampai dengan pertanyaan nomor 20.

Hasil penilaian tersebut diukur melalui 11 pertanyaan, apabila nilai ini disebar pada 4 kategori maka hasilnya adalah sebagai berikut :

TABEL IV.47
KATEGORISASI VARIABEL KEMAMPUAN KERJA

Keterangan	Frek	%
Sangat baik (lebih dari 34)	3	10,7
Cukup baik (27 – 34)	24	85,7
Kurang baik (19 – 26)	1	3,6
Tidak baik (11 – 18)	0	0,0
J u m l a h	28	100,0

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian yang berhubungan dengan variabel kemampuan kerja bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang setelah diolah mempunyai kategori :

Penilaian kemampuan yang sangat baik adalah 10,7% dan cukup baik adalah 85,7%, sehingga kategori baik adalah 96,4%.

Untuk penilaian kurang baik 3,6% dan tidak baik 0,0% sehingga kategori kurang baik adalah 3,6%.

c. Iklim kerja.

Tabel yang telah diolah seperti di bawah ini merupakan kategori dari jawaban atas pertanyaan yang diberikan kepada responden, dikelompokkan dalam variabel iklim kerja yaitu pertanyaan nomor 18 sampai dengan pertanyaan nomor 35. Hasil penilaiannya diukur melalui 18 pertanyaan, apabila nilai tersebut disebar pada 4 kategori maka hasil sebaran tersebut, adalah sebagai berikut :

TABEL IV.48
KATEGORISASI VARIABEL IKLIM KERJA

Keterangan	Frek	%
Sangat baik (lebih dari 60)	2	7,1
Cukup baik (46 – 60)	26	92,9
Kurang baik (32 – 45)	0	0,0
Tidak baik (18 – 31)	0	0,0
J u m l a h	28	100,00

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa penilaian iklim kerja bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mempunyai kategori :

Penilaian iklim kerja yang sangat baik adalah 7,1% dan cukup baik adalah 92,9%, sehingga kategori baik adalah 100,0%.

Untuk penilaian kurang baik 0,0% dan tidak baik 0,0% sehingga kategori kurang baik adalah 0,0%.

d. **Disiplin kerja.**

Untuk mengetahui kategori dari hasil penilaian atas jawaban yang diberikan oleh responden pada kelompok variabel disiplin kerja yaitu mulai dari pertanyaan nomor 36 samapi dengan pertanyaan nomor 43 yang kemudian diukur melalui 5 pertanyaan tersebut dan telah dijawab oleh responden dan apabila nilai ini disebar pada 4 kategori maka hasilnya akan dapat dilihat pada tabel yang dibuat di bawah ini :

TABEL IV.49
KATEGORISASI VARIABEL DISIPLIN KERJA

Keterangan	Frek	%
Sangat baik (17 – 20)	12	42,9
Cukup baik (13 – 16)	16	57,1
Kurang baik (09 – 12)	0	0,0
Tidak baik (05 – 08)	0	0,0
J u m l a h	28	100,00

Penilaian variabel disiplin kerja bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mempunyai kategori :

penilaian motivasi yang sangat baik adalah 42,9% dan cukup baik adalah 57,1%, sehingga kategori baik adalah 100,0%.

Untuk penilaian kurang baik 0,0% dan tidak baik 0,0% sehingga kategori kurang baik adalah 0,0%.

2. Uji Hipotesis.

Uji hipotesis sangat diperlukan dalam tesis ini, dimana uji hipotesis yang disampaikan merupakan bagian yang penting untuk mencari hubungan antar variabel. Guna mencari adanya hubungan antar variabel, peneliti menguji dengan tabel silang, sehingga hasil adalah :

a. Hubungan Kemampuan kerja dengan Produktivitas kerja

Untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan variabel produktivitas kerja, yang diolah dari pertanyaan nomor 1 sampai dengan pertanyaan nomor 9 (produktivitas kerja) disilangkan dengan pertanyaan nomor 10 sampai dengan pertanyaan nomor 20 (kemampuan kerja), hasilnya dapat dilihat pada tabel yang telah diolah sebagai berikut :

TABEL. IV.50
HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA

Y \ X		Kemampuan			Total
		2 Krg baik	3 Ckp baik	4 Sgt baik	
Produktivitas	2 Krg baik	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	1 3.6%
	3 Ckp baik	1 100.0%	12 80.0%	9 75.0%	22 78.6%
	4 Sgt baik	0 0.0%	2 13.3%	3 25.0%	5 17.9%
Total		1 100.0%	15 100.0%	12 100.0%	28 100.0%

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebesar 3 responden (25,0%) mempunyai kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dan kemampuan yang sangat baik menjadikan produktivitas yang sangat baik pula.

Dengan demikian kemampuan mempunyai hubungan dengan produktivitas.

Pembuktian adanya hubungan antara motivasi dengan produktivitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Correlations			
Kendall's tau_b		PRODUKT	KEMAMPU
PRODUKT	Correlation Coefficient	1.000	.308
	Sig. (2-tailed)		.034
	N	28	28
KEMAMPU	Correlation Coefficient	.308	1.000
	Sig. (2-tailed)	.034	
	N	28	28

Hasil uji statistik hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai koefisien rank kendall's sebesar 0,308. nilai tersebut lebih besar dari signifikan (linearity) dengan tingkat kesalahan 5% adalah 0,034, angka ini memberi arti bahwa hubungan antara kedua variabel kearah yang sama. Sehingga hipotesis mempunyai arti adanya hubungan positif antar kemampuan kerja dengan produktivitas kerja dapat disebut hipotesis diterima.

b. Hubungan iklim kerja dengan Produktivitas kerja

Untuk melihat hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja, yang diolah dari pertanyaan nomor 10 sampai dengan nomor 20 dan telah dijawab oleh responden kemudian diolah dengan menggunakan tabel silang, hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL. IV.51
HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA

Y \ X		Iklim kerja		Total
		3 Ckp baik	4 Sgt baik	
Produkti vitas	2 Krg baik	1 4.0%	0 0.0%	1 3.6%
	3 Ckp baik	21 84.0%	1 33.3%	22 78.6%
	4 Sgt baik	3 12.0%	2 66.7%	5 17.9%
Total		25 100.0%	3 100.0%	28 100.0%

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebesar 2 responden (66,6%) mempunyai iklim kerja yang sangat baik menjadikan produktivitas yang sangat baik pula, hal tersebut semakin terlihat pada nilai cukup baik yaitu sebesar 21 responden (84,0%), iklim kerja cukup baik akan menjadikan produktivitas cukup baik.

Untuk membuktikan adanya hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Correlations

Kendall's tau_b		PRODUKT	IKLIM
PRODUKT	Correlation Coefficient	1.000	.308
	Sig. (2-tailed)		.032
	N	28	28
IKLIM	Correlation Coefficient	.308	1.000
	Sig. (2-tailed)	.032	
	N	28	28

Dari tabel atas menunjukkan hubungan antara kedua variabel yaitu hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja mempunyai nilai koefisien rank kendall's 0,308 nilai tersebut lebih besar dari signifikan (linearity) dengan tingkat kesalahan 5% adalah 0,032, angka ini memberi arti bahwa hubungan antara kedua variabel kearah yang sama.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis mempunyai arti adanya hubungan positif antar iklim kerja dengan produktivitas kerja sehingga dapat disebut bahwa hipotesis diterima.

c. Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja

Untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, yang diolah dari pertanyaan nomor 21 sampai dengan nomor 35 dan telah dijawab oleh responden kemudian diolah dengan menggunakan tabel silang, hasilnya dapat dilihat pada tabel yang telah diolah sebagai berikut :

TABEL. IV.52
HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA

Y \ X		Disiplin		Total
		3 Ckp baik	4 Sgt baik	
Produktivitas	2 Krg baik	1 6.3%	0 0.0%	1 3.6%
	3 Ckp baik	15 93.8%	7 58.3%	22 78.6%
	4 Sgt baik	0 0.0%	5 41.7%	5 17.9%
Total		16 100.0%	12 100.0%	28 100.0%

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebesar 5 responden (41,7%) mempunyai disiplin yang sangat baik menjadikan produktivitas yang sangat baik pula, hal tersebut semakin terlihat pada nilai cukup baik yaitu sebesar 15 responden (93,8%), iklim kerja cukup baik akan menjadikan produktivitas cukup baik.

Untuk membuktikan adanya hubungan antara disiplin dengan produktivitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Correlations			
Kendall's tau b		PRODUKT	DISIPLIN
PRODUKT	Correlation Coefficient	1.000	.310
	Sig. (2-tailed)	.	.035
	N	28	28
DISIPLIN	Correlation Coefficient	.310	1.000
	Sig. (2-tailed)	.035	.
	N	28	28

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji statistik hubungan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa koefisien rank kendall's sebesar 0,210 nilai tersebut lebih besar dari signifikan (linearity) dengan tingkat kesalahan 5% adalah 0,035, angka ini memberi arti bahwa hubungan antara kedua variabel kearah yang sama. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis mempunyai arti adanya hubungan positif antar disiplin kerja dengan produktivitas kerja sehingga dapat disebut bahwa hipotesis diterima.

d. Hubungan Kemampuan kerja, Iklim kerja dan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja

Untuk melihat hubungan antara variabel yaitu variabel kemampuan kerja, variabel iklim kerja, dan variabel disiplin kerja dengan variabel produktivitas kerja, setelah diuji dengan menggunakan uji statistik konkordansi kendall's, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL. IV.53
PERHITUNGAN MENGGUNAKAN RUMUS KENDALL'S
N Par Tests - Kendall's W Test
Ranks

	Mean Rank
PRODUKTIVITAS KERJA	2.05
KEMAMPUAN KERJA	2.95
IKLIM KERJA	4.00
DISILPIN KERJA	1.00

Test Statistics

N	28
Kendall's W	.983
Chi-Square	82.591
df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Koefisiensi konkordansi kendall's adalah sebesar 0,983. Guna menguji tingkat kebenarannya maka dilihat dari chi-square terdapat nilai 82,591. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama antara kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Statistik Tabel :

Dengan melihat tabel Chi-square, untuk df (derajat kebebasan) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan tingkat signifikansi = 5 %, maka dilihat dengan statistik tabel = 7,815

Keputusan :

Karena statistik hitung > statistik tabel ($82,591 > 7,815$), maka H_0 ditolak (Hipotesis diterima)

Berdasarkan probabilitas, maka memberi keputusan sebagai berikut :

Terlihat bahwa pada kolom asymp. Sig/asymptotic significance adalah 0.000, atau probabilitas dibawah 0,05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak.

Berdasarkan uraian dan tabel diatas maka pengaruh dari ketiga variabel X terhadap variabel Y dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$R_{1.2.3.y} = W^2$$

$$0,983^2 = 0,966 \rightarrow 96,6 \%$$

Mengamayi hasil tersebut sehingga menyebutkan pengaruh dari kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas adalah 96,6%, sedangkan lainnya karena faktor-faktor diluar penelitian.

D. Diskusi

Menyimak dari hasil kajian teori, kemudian dirumuskan kedalam hipotesis, dan dibandingkan dengan hasil penelitian yang telah diolah serta dianalisis, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis hubungan yang signifikan antara Produktivitas kerja dengan kemampuan kerja.

Mengkaji hasil tabulasi silang hubungan antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja, pada nilai kemampuan kerja yang sangat baik adalah 3 responden yaitu 25,0%, menjadikan nilai produktivitas kerja sangat baik pula.

Untuk nilai kemampuan kerja cukup baik adalah 12 responden yaitu 80,0%, menjadikan nilai produktivitas kerja cukup baik pula.

Dengan demikian antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja mempunyai arah yang sama.

Sedangkan setelah diadakan uji statistik dengan menggunakan rumus kendall's antara kedua variabel yaitu produktivitas kerja dengan kemampuan kerja menghasilkan angka sebesar 0,308, nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,034.

Dengan demikian ada hubungan antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja.

Sesuai dengan uraian pada bab II tentang hipotesis adanya hubungan antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja, maka setelah diuji dengan menggunakan rumus kendall's ternyata hipotesis diterima.

2. Hasil uji hipotesis hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja

Mengkaji hasil tabulasi silang hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja, maka nilai iklim kerja yang sangat baik yaitu 2 responden (66,7%), menjadikan nilai produktivitas kerja sangat baik pula.

Untuk nilai iklim kerja yang cukup baik yaitu 21 responden (84,0%), menjadikan nilai produktivitas kerja kurang baik pula.

Dengan demikian antara iklim kerja dengan produktivitas kerja mempunyai arah yang sama.

Sedangkan setelah diadakan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus kendall's, maka hasil uji statistik hubungan antara kedua variabel yaitu iklim kerja dengan produktivitas kerja menghasilkan nilai sebesar 0,308, nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,032, berarti ada hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja.

Didalam bab II telah diuraikan tentang hipotesis adanya hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja, maka setelah diuji dengan rumus kendall's ternyata hipotesis diterima.

3. Hasil uji hipotesis hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja

Mengkaji hasil tabulasi silang hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, maka nilai disiplin kerja yang sangat baik yaitu 5 responden (41,7%), menjadikan nilai produktivitas kerja sangat baik pula.

Untuk nilai disiplin kerja yang cukup baik yaitu 15 responden (93,8%), menjadikan nilai produktivitas kerja kurang baik pula.

Dengan demikian antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja mempunyai arah yang sama.

Sedangkan setelah diadakan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus kendall's, maka hasil uji statistik hubungan antara kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan

produktivitas kerja menghasilkan nilai sebesar 0,310, nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,035, berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Didalam bab II telah diuraikan tentang hipotesis adanya hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, maka setelah diuji dengan rumus kendall's ternyata hipotesis diterima.

4. Hasil uji hipotesis hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja

Guna menguji hubungan antar variabel kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja, dipakai uji statistik dengan menggunakan rumus kendall's dalam hal ini memperoleh nilai sebesar 0,983, angka tersebut lebih tinggi dari nilai signifikansi dari variabel tersebut yaitu 0,000

Dengan demikian hubungan antara variabel kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja telah sesuai dengan hipotesis atau setelah diuji dengan rumus kendall's ternyata hipotesis diterima.

Sedangkan pengaruh dari ketiga variabel yaitu kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar : 96.6%.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, penulis akan mengajukan kesimpulan dan saran-saran dengan harapan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, sehingga diharapkan Badan Pusat Statistik sebagai instansi yang mempunyai tugas untuk mengolah data dan nantinya akan memperlancar jalannya pembangunan.

A. Simpulan

Produktivitas kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang yang sangat dibutuhkan oleh berbagai macam pihak, karena Badan Pusat Statistik sebagai Instansi pemerintah yang secara resmi sebagai pengolah data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kategorisasi variabel produktivitas kerja ternyata sudah baik yaitu menunjukkan angka baik sebesar 100,00 persen, terdiri dari 85,7 persen sangat baik dan 14, 3 persen cukup baik, namun demikian perlu dipertahankan agar tetap baik, bahkan perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang

Produktivitas kerja tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain faktor kemampuan kerja dari

pegawai, faktor iklim kerja baik dari karyawan maupun lingkungan, serta faktor disiplin kerja dari pegawai Badan pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Kemampuan kerja masing-masing pegawai sangat berbeda, sehingga produktivitas kerja yang merupakan out put yang dihasilkan akan berbeda pula, sedangkan iklim kerja dimana pegawai bekerja pada setiap harinya akan mempengaruhi hasil kerja atau produktivitas kerja apalagi mengingat Mantri Statistik yang bekerja dibawah naungan Badan Statistik Kabupaten Semarang yang berada di wilayah Kecamatan masing-masing akan mempunyai iklim kerja yang berbeda sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Disiplin kerja dari masing-masing pegawai tidak kalah penting sehingga produktivitas kerja akan dipengaruhi faktordisiplin kerja tersebut.

Untuk memenuhi data statistik sebagai informasi yang dibutuhkan dengan tepat dan cepat di Kabupaten Semarang maka perlu adanya kualitas produktivitas kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Sedangkan uji hipotesa dengan menggunakan rumus kendall's yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap data yang diperoleh adalah :

1. Ada hubungan antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan koefisien rank kendall's sebesar 0,308, dan

ternyata lebih besar dari harga signifikansi dengan tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 0,034, berarti hubungan kedua variabel tersebut adalah positif.

2. Ada hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan koefisien rank kendall's sebesar 0,308, dimana rank kendall's lebih besar dari signifikansi dengan kesalahan 5% yaitu 0,032, berarti hubungan kedua variabel tersebut positif.
3. Ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan koefisien rank kendall's sebesar 0,310, sedangkan signifikansi dengan kesalahan 5% adalah 0,035 berarti koefisien rank kendall's lebih besar dari signifikansi sehingga hubungan kedua variabel tersebut positif.
4. Ada hubungan antara kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan koefisien rank kendall's sebesar 0,983, serta 96,6% pengaruhnya.

B. Saran – Saran.

Berdasarkan dari simpulan hasil observasi, wawancara, dan penelitian dengan menggunakan kuesioner di Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang selanjutnya dapat disampaikan beberapa

saran yang peneliti anggap perlu dan dimungkinkan sebagai saran yang bersifat membangun adalah sebagai berikut :

1. Demi peningkatan produktivitas kerja sebagai hasil kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut setelah dianalisa ternyata mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun setelah melihat dari hasil penelitian seperti pada tabel IV.5 menyebutkan pencapaian hasil kerja masih kurang, pada tabel IV.45 menyebutkan bahwa frekuensi tertib dalam bekerja dinilai masih kurang, maka diperlukan adanya penambahan frekuensi yang mempengaruhi faktor-faktor tersebut, misalnya : menambah frekuensi tentang pendidikan dan latihan.
2. Perlu adanya pemberian ganjaran bagi pegawai yang mempunyai prestasi, karena dengan adanya ganjaran akan membuat semangat dan bekerja lebih baik. Sebaliknya bagi pegawai yang mempunyai kesalahan sebaiknya diberi sanksi agar mereka jera serta tidak berbuat kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam I. Indrawijaya, 2000, Perilaku Organisasi, Penerbit Sinar baru Algensindo, Bandung.
- Adiarni Nunuk, (trans), Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997, Organisasi, Edisi kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses, Jakarta, Erlangga,
- Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta, 1993
- Asa'ad. Moh., 1987, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri Edisi ketiga, Liberty, Yogyakarta.
- Dajan Anto, 1991, Pengantar Metode Statistik, Jilid I, LP3ES, Jakarta.
- Gomes Faustino Cardoso, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Gondokusumo, A.A., 1980, Komunikasi penugasan Bagi Eksekutif-Supervisor-Karyawan, Jakarta, Gunung Agung.
- Gary Dessler, Agus Dharma, 1992, Manajemen Personalia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gouzali Saydam, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management), Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Heldjrachman, Suad Hasan, 1999, Manajemen Personalia, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Malayu, SP Hasibuan, H, September 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Munir A.S, MCMLXXXVII, 1985 Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta.
- Norman John Powell, 1967, Responsible Public Bureaucracy in the United State, Allyn an Bacon, Inc., Boston.

- Singgih Santoso, 2000, SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Elex Media Komutindo, Jakarta.
- Pangestu Subagyo, Djarwanto, 1981, Statistik Nonparametrik, Yogyakarta.
- Ravianto, J, 1990, Produktivitas dan Seni Usaha, Lembaga Sarana Inovasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Produktivitas dan Pengukuran, Kumpulan Kertas Kerja, Lembaga Sarana Inovasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Produktivitas dan Manajemet, Kumpulan Kertas Kerja, Lembaga Sarana Inovasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Samodra Wibawa, 1992, Beberapa Konsep Untuk Administrasi Negara, Liberty, Yogyakarta.
- Santoso Singgih, 2000, SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Singarambun, Masri dan Effendi, Sofian, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Siregar Bakri, (Trans), Stan Kossen, 1993, Aspek Manusia Dalam Organisasi, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Slaglan, Sondang P, 1982, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Gunung Agung, Jakarta.
- Soehartono, Irawan, 1995, Metode Penelitian Sosial, PT Remaja Rosda Karya, Bandung,
- Soemarmo D, 1998, Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah, CV Mini Jaya Abadi, Jakarta.
- Sugiyono, 2001, Statistik Non Parametris Untuk Penelitian, Bandung, CV. Alfabeta,
- Sukarna, 1993, Kepemimpinan Dalam Administrasi II, Penerbit Mandar Maju, Bandung,
- Sutrisno Hadi, 2001, Statistik Jilid 2, Penerbit Andi, Yogyakarta,

- Syarif Rusli, 1997, Produktivitas, Angkasa, Jakarta
- Taliziduhu Ndraha, 1997, Budaya Organisasi, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 1983, Perilaku Organisasi, Rajawali Pers, Jakarta.
- 1989, Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi, Rajawali Pers, Jakarta.
- Triguno, 2000, Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, PT Golden Terayon Perss, Jakarta.
- Wahyudi Kumorotomo, Subando Agus Margono, Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-organisasi Publik, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994.
- Warella Y, 1997 Administrasi Negara dan Kualitas Pelayanan Publik, Pidato Pengukuhan Guru Besar Madya Ilmu Administrasi FISIP Universitas Diponegoro, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Zulkifli Amsyah, 1997, Manajemen Sistem Informasi, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Garis-Garis besar Haluan Negara (GBHN), 1998, PT Pabelan, Surakarta.
- Undang-Undang nomor 16 Tahun 1997, Tentang Statistik, Badan Pusat Statistik, Jakarta, 1998
- Keputusan Presiden RI nomor 86 Tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik;
- Keputusan Kepala BPS nomor 100 Tahun 1998, tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS, Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- Rencana Strategis Pembangunan Statistik BPS 2001 – 2004, 2001, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

